



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TESIS**

**RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL  
CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES  
LABORALES DE LA EMPRESA NCK INGENIEROS  
E.I.R.L. DEL PUERTO DE ILO 2023**

**PRESENTADO POR  
BACH. XIOMARA MILAGROS VALDIVIA MAMANI**

**ASESOR  
C.P.C. DARIA BEATRIZ REYMER MORALES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**MOQUEGUA – PERÚ  
2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el trabajo de investigación ( ) / Tesis () / Trabajo de suficiencia profesional ( ) / Trabajo académico ( ), titulado **“RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA NCK INGENIEROS E.I.R.L. DEL PUERTO DE ILO 2023”** presentado por el(la) Bachiller **XIOMARA MILAGROS VALDIVIA MAMANI**, para obtener el grado académico ( ) o Título profesional () o Título de segunda especialidad ( ) de: **CONTADOR PÚBLICO**, y asesorado por el(la) **MGR. DARIA BEATRIZ REYMER MORALES**, designada como asesor con RESOLUCIÓN DE DECANATO No 01686 - 2023-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
Contabilidad	XIOMARA MILAGROS VALDIVIA MAMANI	RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA NCK INGENIEROS E.I.R.L. DEL PUERTO DE ILO 2023	36 % (11 de noviembre de 2024)

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **36 %**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 11 de noviembre de 2024



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI  
FACULTAD DE CIENCIAS

Dr. JUAN UBALDO JIMENEZ CASTILLA  
Jefe de la Unidad de Investigación

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO .....	2
DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTOS .....	4
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	9
INDICE DE ANEXOS .....	10
RESUMEN .....	11
ABSTRACT .....	12
INTRODUCCIÓN .....	13
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	14
1.2. Definición del problema .....	16
1.2.1. Problema general .....	16
1.2.2. Problemas específicos .....	16
1.3. Objetivos de la Investigación .....	17
1.3.1. Objetivo general .....	17
1.3.2. Objetivos específicos .....	17
1.4. Justificación e importancia de la investigación .....	17
1.4.1. Justificación .....	17
1.4.2. Importancia .....	18
1.5. Alcance y limitaciones de la investigación .....	18
1.6. Operacionalización de variables .....	19
1.7. Hipótesis de la Investigación .....	21
1.7.1. Hipótesis general .....	21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	212
2.1. Antecedentes de la investigación .....	22
2.1.1. Internacionales .....	22
2.1.2. Nacionales .....	24
2.1.3. Locales .....	27
2.2. Bases teóricas .....	27
2.2.1.1. Definición de control interno (CI).....	28
2.3. Marco conceptual .....	42
CAPÍTULO III: MÉTODO .....	44
3.1. Tipo de investigación .....	44
3.2. Diseño de investigación .....	44
3.3. Población y muestra .....	45
3.3.1. Población.....	45
3.3.2. Muestra.....	46
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.4.1. Técnicas.....	46
3.4.2. Instrumentos.....	47
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	48
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	49
4.1. Presentación de resultados .....	49
4.1.1. Control interno: .....	49
4.1.2. Obligaciones laborales: .....	55
4.1.3. Relación entre variables: .....	58
4.2. Contrastación de hipótesis .....	59
4.3. Discusión de resultados.....	60

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
5.1. Conclusiones .....	64
5.2. Recomendaciones.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de variables</i>	19
Tabla 2	<i>Planilla personal de la empresa</i>	45
Tabla 3	<i>Selección de la muestra</i>	46
Tabla 4	<i>Nivel del control interno</i>	49
Tabla 5	<i>Nivel de ambiente de control</i>	50
Tabla 6	<i>Nivel de evaluación de riesgos</i>	51
Tabla 7	<i>Nivel de las actividades de control</i>	52
Tabla 8	<i>Nivel de la Información y comunicación</i>	53
Tabla 9	<i>Nivel de supervisión</i>	54
Tabla 10	<i>Nivel de obligaciones laborales</i>	55
Tabla 11	<i>Nivel de obligaciones remunerativas</i>	56
Tabla 12	<i>Nivel de obligaciones no remunerativas</i>	57
Tabla 13	<i>Resultados de la prueba de Shapiro Wild</i>	58
Tabla 14	<i>Análisis de correlación entre control interno y obligaciones laborales</i>	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Nivel de control interno</i>	49
Figura 2 <i>Nivel del ambiente de control</i>	50
Figura 3 <i>Nivel de la evaluación de riesgos</i>	51
Figura 4 <i>Nivel de las actividades de control</i>	52
Figura 5 <i>Nivel de la información y comunicación</i>	53
Figura 6 <i>Nivel de la supervisión</i>	54
Figura 7 <i>Nivel de obligaciones laborales</i>	55
Figura 8 <i>Nivel de obligaciones remunerativas</i>	56
Figura 9 <i>Nivel de obligaciones no remunerativas</i>	57

## ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexo 1 Matriz de consistencia</i>	79
<i>Anexo 2 Cuestionario 1</i>	81
<i>Anexo 3 Cuestionario 2</i>	83
<i>Anexo 4 Validación de cuestionario por Expertos</i>	85
<i>Anexo 5 Validación de cuestionario por la prueba de Alfa de Cronbach</i>	91
<i>Anexo 6 Base de datos empleada en el análisis estadístico</i>	92

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023. La metodología empleada está relacionada a la aplicación de una investigación cuantitativa, correlacional, transversal y de diseño no experimental. Asimismo, se empleó una encuesta como técnica aplicada a una población muestral de 54 trabajadores de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, aplicando como instrumento, el cuestionario, cuyas preguntas se elaboraron en base a las dimensiones e indicadores de las variables, con una escala ordinal de Likert para cuantificar los resultados. Respecto al análisis de resultados, esta se realizó de manera descriptiva e inferencial. En el caso de los resultados descriptivos, se organizó la información en tablas y figuras; donde las preguntas permitieron obtener un nivel para las variables, es así, que las 25 preguntas designadas mostraron que el control interno es regular para el 78.6% de trabajadores, y las 15 preguntas restantes indican que los niveles de las obligaciones laborales son regulares para el 50.0% de trabajadores. Del mismo modo, los resultados inferenciales se hallaron a través del coeficiente de correlación de Pearson, considerando el 95% de confianza, donde el p-valor de relación fue de 0.004 y el coeficiente de correlación ascendió a 0.713. De esta manera se concluye que existe una relación directa, positiva, alta y significativa entre el control interno y las obligaciones laborales, es decir, se acepta la hipótesis alterna para la relación de las variables, por lo que, se concluye que hay relación entre el control interno y las obligaciones laborales para la empresa de estudio.

**Palabras claves:** sistema de control interno, obligaciones laborales, remuneraciones, procedimientos, supervisión.

## ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship between internal control and compliance with labor obligations of the company NCK INGENIEROS E.I.R.L. of the Port of Ilo, 2023. The methodology used is related to the application of a quantitative, correlational, cross-sectional and non-experimental design research. Likewise, a survey was used as a technique applied to a sample population of 54 workers of the company NCK INGENIEROS E.I.R.L. of the Port of Ilo, applying as an instrument, the questionnaire, whose questions were elaborated based on the dimensions and indicators of the variables, with an ordinal Likert scale to quantify the results. The analysis of the results was carried out in a descriptive and inferential manner. In the case of the descriptive results, the information was organized in tables and figures; where the questions allowed obtaining a level for the variables, thus, the 25 designated questions showed that the internal control is regular for 78.6% of workers, and the remaining 15 questions indicate that the levels of labor obligations are regular for 50.0% of workers. Similarly, inferential results were found through Pearson's correlation coefficient, considering 95% confidence, where the p-value of the relationship was 0.004 and the correlation coefficient amounted to 0.713. Thus, it is concluded that there is a direct, positive, high and significant relationship between internal control and labor obligations, i.e., the alternative hypothesis for the relationship of the variables is accepted; therefore, it is concluded that there is a relationship between internal control and labor obligations for the company under study.

**Keywords:** internal control system, labour obligations, remuneration, procedures, supervision.

## INTRODUCCIÓN

El estudio titulado "Relación del control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK Ingenieros E.I.R.L. del puerto de Ilo, 2023" aborda la relación de dos temas relevantes que tuvieron como propósito de estudio examinar la correlación entre ambas variables, para ello la investigación se basó en estructurarlo en varios capítulos:

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del tema de investigación, en la cual se considera una descripción detallada y específica de la situación problemática actual de la empresa NCK Ingenieros E.I.R.L, además de la delimitación del presente problema, así como los propósitos específicos de la investigación, así como la justificación que respalda la importancia de llevar a cabo el estudio.

En el Capítulo II, se exploran las bases teóricas, el marco conceptual y los estudios previos relacionados con el tema, formando así el marco teórico de la investigación. Este abarca los antecedentes de investigación, la fundamentación teórica y el contexto conceptual necesario para el desarrollo y comprensión del estudio.

En el Capítulo III, se proporciona una descripción exhaustiva del enfoque metodológico adoptado, abarcando el tipo de investigación seleccionado, el diseño utilizado, la población y muestra considerada, así como las herramientas e instrumentos empleados para recolectar datos. Además, se incluyen las estrategias utilizadas para el procesamiento y análisis de la información obtenida en el estudio

En el Capítulo IV, se exponen los resultados alcanzados, donde se ponen a prueba las hipótesis planteadas y se analizan los descubrimientos encontrados. Durante esta etapa, se comparan las afirmaciones iniciales con los datos recolectados y se profundiza en la interpretación y discusión de los hallazgos obtenidos.

Finalmente, en el Capítulo V, se muestra las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. El trabajo incluye una bibliografía que lista las fuentes consultadas y se adjuntan anexos relevantes para complementar la investigación.

## **CAPÍTULO I.**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En varios países diversos campos han cambiado a partir de la globalización, resaltando principalmente, la sociedad, la economía y la política para los sistemas de control interno que se consideran en las empresas para los distintos campos. En efecto, con el rápido avance de la tecnología en todo el mundo, los riesgos cambian constantemente, los requisitos cambian y la cultura cambia. Es así que, con la finalidad de proteger la organización, el sistema de control interno debe modificarse a estos cambios, por lo que debe verificar tanto la solidez como la confiabilidad de la información administrativa y la contable, ejecutar las políticas establecidas, además, velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos, etc. (Calderón y Jáuregui, 2019).

En la perspectiva global, en el sector público de los países de América Latina y el Caribe, los salarios representan más del 30% del gasto público, ya que su manejo requiere conocimiento especializado y procesamiento sistemático. Al respecto, se informó que el 60% de las naciones latinoamericanas cuentan con sistemas de nómina independientes que están vinculados desde bases de datos; sin embargo, algunas naciones ya han utilizado big data (Mejía, 2023).

Del mismo modo, el control interno (CI) ha cobrado gran importancia a nivel nacional debido a la falta de responsabilidad por parte de los miembros organizacionales cuando se detecta que una empresa tiene problemas por su inadecuada aplicación. Los controles internos son planes organizacionales

adoptados por una empresa de manera coordinada para proteger los activos, verificar de manera precisa y confiable la información financiera obtenida del proceso de generación, mejorar la eficiencia operativa y establecer las políticas prescritas por el poder ejecutivo (Flores, 2022).

Asimismo, como parte del control interno de una determinada institución los empleadores están sujetos al cumplimiento de un listado de obligaciones laborales (OL) sujetas a fiscalización administrativa. Cuando se establece una relación de trabajo, el empleador debe cumplir innumerables obligaciones, de distinta naturaleza y respecto de diversos destinatarios (La Ley, 2021).

En tal sentido en la provincia de Ilo, las entidades públicas no son ajenas a esta situación. Un ejemplo de esto es el Gobierno Regional de Moquegua, ya que su principal propósito es velar por la correcto funcionamiento y utilización de sus recursos. Si bien las asignaciones que se ejecutan permiten el cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, las principales casuísticas en la administración pública que se dan en las tres instancias de dicha entidad muestran la insuficiencia en la gestión.

Actualmente, se han presentado casos de exfuncionarios acusados en distintas casuísticas de corrupción tales como asociación ilícita para delinquir y malversación de fondos. Cabe resaltar que los principios que se impulsan y propician de una manera adecuada para el sistema de control interno, en esta institución no se pueden considerar de una aplicación efectiva. Sin embargo, existen instituciones que tratan de incentivar que la gestión pública sea más eficiente tal es el caso de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que incentiva a que las instituciones contraten profesionales y técnicos idóneos, es decir, competentes, cuyas destrezas permitan la eficiencia en las funciones encomendadas por sus empleadores (Salizar, 2021).

Es por ello, que se ha podido observar que algunas empresas tienen muchas deficiencias en el conocimiento acerca de sus obligaciones laborales para con sus empleados, generando una serie de incumplimientos de beneficios que le corresponden por ley, lo cual genera efectos negativos en estos, trayendo consigo un ambiente laboral no propicio. En ese sentido, la empresa NCK Ingenieros EIRL,

enfocada en el desarrollo de proyectos de ingeniería y diseño, cuenta con un control interno precario, el cual no está debidamente sistematizado, sino que se realizan supervisiones periódicamente y se comunica a través de las áreas los hallazgos obtenidos, lo cuales son previamente notificados con gerencia, ya sea por escrito u oral.

En el caso del área contable, se cuenta con un Contador que lleva la contabilidad de manera externa, asistente y un auxiliar contable dentro de la empresa. El auxiliar contable tiene la función de elaborar las planillas, por lo que, se encarga de la realización del cálculo tanto de las obligaciones laborales como los beneficios de los trabajadores, luego pasa a revisión de la asistente contable y por un último el contador es quien realiza la última revisión, luego efectuamos los pagos y como evidencia de haber hecho los pagos pedimos al gerente que nos envié las transferencias de pago de BCP y las boletas de pago de personal. De igual manera, las operaciones de la empresa, se dedica a brindar trabajos en ingeniería, montaje, desmontaje, elaboración barandas, etc. Se maneja lo que es el reglamento interno, MOF, Manuel de perfiles, reglamento de seguridad y salud en el trabajo, documentos de seguridad en el trabajo.

Considerando lo anteriormente expuesto, se infiere la necesidad de investigar la relación de la variable control interno y la variable cumplimiento de las obligaciones laborales, por lo que se plantea el siguiente cuestionamiento:

## **1.2. Definición del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación entre el desarrollo de control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

**PE1:** ¿Cuál es el nivel de desarrollo de control interno por sus componentes, en las actividades de RR.HH. en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023?

**PE2:** ¿Cuál es el nivel de desarrollo del cumplimiento de obligaciones laborales en empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar la relación entre el desarrollo de control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

**OE1:** Determinar el nivel de desarrollo del control interno por cada uno de sus componentes, en las actividades de RR.HH. en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.

**OE2:** Determinar el nivel de desarrollo del cumplimiento de obligaciones laborales el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.

### **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

#### ***1.4.1. Justificación***

##### **Justificación teórica**

Esta investigación se justifica porque se considerará que la variable control interno cumple un rol fundamental en la institución en la que se realizará este estudio, el cual haría que dicha empresa cumpla oportunamente con las obligaciones labores frente a los trabajadores, así como los entes administrativos, es por ello que nuestro trabajo aportará material teórico que sumara a los conceptos y teorías ya existentes.

##### **Justificación metódica**

La presente se justifica, debido que para demostrar la problemática de las variables del estudio se ha utilizado como instrumento el cuestionario, este mismo será

ajustado a la necesidad de la investigación y validado por expertos, por lo cual, la metodología será empleable para otras empresas del mismo rubro.

### **Justificación práctica**

Este proyecto se justifica en este aspecto para que los micros y pequeñas empresas valoren la importancia del control interno. La empresa realizará sus actividades sin riesgos laborales debido a que contara con un sistema de control interno que hará que las operaciones de la empresa se lleven a cabo con normalidad y eficiencia de lo cual evitará pérdidas económicas.

#### ***1.4.2. Importancia***

La presente es importante debido a que la aplicación de controles en toda empresa supone una ayuda a la mejora en sus procesos, que este caso se orienta a las obligaciones que tiene el empleador para con sus empleados. Esto es importante debido a que se presume que el nivel en que la empresa cumple con dichas obligaciones supone un efecto favorable para la misma en cuando a productividad de sus empleados, lo cual deriva en mayores ganancias.

### **1.5. Alcance y limitaciones de la investigación**

#### **Alcance**

El alcance de la presente investigación es describir la actual situación del control interno que se aplica en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L., midiendo el efecto de su aplicación en el cumplimiento de las obligaciones laborales al momento del estudio, así como la identificación de puntos de mejora.

#### **Limitaciones**

No se tendrán limitaciones en cuanto a la información, ya que se cuenta con disponibilidad de información en la empresa y en los repositorios, asimismo, y en cuanto financiamiento, será asumido por la investigadora.

## 1.6. Operacionalización de Variables

**Título:** Relación del control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK Ingenieros E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>Variab</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Independiente Control interno</b>	Proceso unificado que efectúan los funcionarios, el titular y servidores de una determinada entidad. Está diseñado para la prevención de riesgos y para dar la confianza razonable de la efectividad en la ejecución de la misión y objetivos de la entidad, es decir, de la gestión que se debe tener para la disminución de los riesgos. (La Contraloría, 2014).	Esta referido al conjunto de acciones de las cuales se vale la empresa para controlar sus procesos o actividades con el fin de mejorar sus resultados.	Ambiente de control.	Efectividad de objetivos. Confiabilidad en la información contable.
			Evaluación de riesgos.	Cumplimiento de obligaciones laborales. Riesgos laborales. Seguridad y salud.
			Actividades de control.	Controles sobre acceso de archivos. Rendimiento de cuentas. Comprobación de pagos.
			Información y comunicación.	Mantenimiento de sistema. Confirmación de base de datos. Canales de Comunicación.
			Supervisión	Cruce de información por áreas. Inspecciones laborales internas. Rastreo de resultados.

**Dependiente  
Obligaciones  
laborales**

Acciones realizadas por la empresa, que constan de imposiciones legales para la aplicación de obligaciones morales, en las cuales, están incluidos beneficios para sus empleados tales como bienestar, remuneración justa, buen ambiente de trabajo y un pago adecuado. Asimismo, obligaciones del empleado relacionado con el trato responsable y las relaciones adecuadas con la comunidad. (Vega y Martínez, 2002).

Está referido al conjunto de beneficios que cada trabajador debe tener bajo contrato en una determinada empresa o institución, con lo cual el empleador debe de cumplir debe de cumplir de manera obligatoria.

Obligaciones remunerativas

Remuneración básica.

Horas extras.

Descansos.

Feridos Laborados.

Asignación familiar.

Vacaciones.

Gratificaciones.

CTS.

Utilidades.

Essalud/SIS.

Obligaciones no remunerativas

AFP/ ONP.

Seguro Vida Ley.

*Nota.* Elaboración propia

## **1.7. Hipótesis de la Investigación**

### ***1.7.1. Hipótesis general***

El nivel de desarrollo del control interno por sus componentes se relaciona con el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### ***2.1.1. Internacionales***

Payares (2022) anunció como propósito principal de su estudio en el campo de la contabilidad pública, su propuesta de creación de una auditoría financiera sobre la cuenta de obligaciones laborales, considerando el cumplimiento de la auditoría financiera y la aplicación de las Normas Internacionales de auditoría (NIA). Para ello, hizo uso de herramientas con la finalidad de identificar errores tanto en el procesamiento de datos como en la ejecución de operaciones y/o seguimiento de procesos, principalmente, que afectaron los procesos de cada uno de los agentes involucrados en el área de nómina de Ferretería el Sol Naciente S.A.S., por ello su finalidad fue determinar la confiabilidad de la información financiera otorgada. En ese sentido, en este estudio se detalla minuciosamente los procedimientos para la obtención de pruebas, en las cuales se incluyeron la verificación a distintas instancias tales como: archivo de hojas de vida, liquidación de nómina y pagos, afiliación al sistema de seguridad social, entre otros. Asimismo, este trabajo proporciona una herramienta que permite comprender el desarrollo de una auditoría financiera en una cuenta específica, además del alcance del personal necesario relacionado a una auditoría, específicamente, en la búsqueda y verificación de la data compuesta con recopilación de información proporcionada, así como la entrega de opinión sobre los hallazgos y recomendaciones que el auditor debe dar después de completar los procesos.

Paredes (2021), tuvo el objetivo de presentar una serie de bases teóricas acerca de la designación de autoridad por parte del ministerio de trabajo con el fin de poder analizar cómo se regulaban los beneficios labores por parte de dicha entidad. De ello pudo recopilar una serie de definiciones y características contractuales de algunos centros laborales, lo cual sintetizó en una evolución conceptual de los términos laborales presentes a través del tiempo en el código del trabajo de Ecuador. Terminado ello, pudo estudiar los contratos laborales, reflexionando acerca de las contradicciones encontradas en la ley ecuatoriana con respecto a ello, lo cual era generado por las modalidades de tales contratos de lo cual se aprovechaban los empleadores y no era regulado por el ministerio correspondiente.

Mendoza et al. (2018) en su investigación reconocieron que para que sea efectiva la dirección de cualquier entidad es necesario considerar como herramienta al control interno, ya que su principal propósito fue determinar la influencia del control interno en la gestión administrativa del sector público. Emplearon una tipología deductiva-inductiva, haciendo uso también del método analítico. Pudieron concluir que, mediante la mejora del manejo de recursos, medios de CI orientado al manejo administrativo se podía reforzar los sistemas vinculados a la ejecución de gastos para que se cumplan de manera eficiente con los plazos para el planteamiento, aprobación y aplicación, así como para la realización de informes acerca de dichos gastos generados. Al respecto de procesos fundamentales de la entidad, los autores indican que en ello intervienen todas las acciones realizadas para la compra, logística y guardado de los elementos adquiridos.

Padilla (2018), en su trabajo de investigación, cuya finalidad fue desarrollar un sistema de control interno para mejorar la eficiencia y eficacia de la Dirección Nacional Financiera de la Contraloría General del Estado y fomentar la supervisión y evaluación del logro de los objetivos de la institución. Es así que, mediante el uso del sistema de control interno utilizado en el Ministerio de Economía y Finanzas que se usa en nuestro país, adquirieron una mayor comprensión de los procedimientos. Además, como método, aparte de considerar las fuentes de información primarias y secundarias utilizando una encuesta a los servidores públicos de la entidad de estudio. De manera similar, estableció su población, la cual estaba compuesta por diversas áreas como Gestión de Contabilidad, Gestión

de Presupuesto y Gestión de Tesorería, y seleccionó a 30 empleados de la institución con la finalidad instrumentos en ellos que permitieran la recolección de información apropiada para la obtención de datos que permitieran cumplir los objetivos. Después de su investigación, se descubrió que la entidad carecía de un SCI que analice y verifique los procesos financieros y que la implementación de uno permitiría mejorar estos procesos y asegurar el logro de los objetivos institucionales.

Rendon (2015) presentó su tesis sobre el área de Talento Humano y su relación con el cumplimiento de políticas laborales en la Industria INMAIA S.A., en Cantón Quevedo, en el año 2012. El objetivo principal del trabajo fue analizar el proceso de las políticas laborales de la empresa para determinar su cumplimiento. Respecto al método usado se realizó mediante lógico-históricos, analítico-sintéticos, inductivos-deductivos y estadísticos. En relación con el tipo de investigación, esta fue de campo y bibliográfica, asimismo, las técnicas utilizadas fueron entrevistas y encuestas. La entrevista se realizó al jefe del área de Talento Humano de INMAIA S.A. respecto a los procesos, normas y técnicas de la empresa. Para los empleados del área operativa y administrativa se aplicaron las encuestas, los resultados indicaron que la gestión de la empresa es adecuada, el entorno laboral es agradable, además, las políticas laborales son razonables. Cabe resaltar que se utilizó de modelo COSO II para la Auditoría de Gestión. Este informe final, en el cual se verifican los resultados de la investigación, se emitió con la finalidad de que la empresa modifique y se corrija lo necesario.

### ***2.1.2. Nacionales***

Mejía (2023) buscó analizar la relación existente entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales de los empleados de CONTELSAC S.A.C., una empresa de telecomunicaciones en Chota, 2021. Respecto a la metodología, esta fue de tipo básico, con un nivel de investigación descriptivo correlacional y se aplicó un diseño de investigación no experimental de corte transversal. Con relación a la muestra, esta consistió en el registro de planillas de los doce períodos del año 2021. El enfoque empleado fue el hipotético-deductivo y el analítico-sintético. La técnica utilizada para recopilar los datos fue la utilización de una ficha de registro de datos

para analizar el documento. Los hallazgos respecto al coeficiente R de Pearson indicaron un 0,815 entre la planilla electrónica y las obligaciones laborales, un coeficiente R de Pearson de 0,920 entre el T-Registro y las obligaciones laborales y un coeficiente R de Pearson de 0,984 entre el plame y las obligaciones laborales. Las conclusiones a las que se llegó fue que la planilla electrónica tiene una relación significativa con las obligaciones laborales de los empleados de CONTELSAC S.A.C., una empresa de telecomunicaciones en Chota, 2021.

Ramírez y Dedios (2021) en su investigación enfocada en el área contable tuvieron como finalidad principal demostrar la conexión entre el control interno y el nivel de eficiencia de las actividades contables, su investigación en el campo contable se centró en comprender la relación entre ambas variables de estudio contables. El método de investigación fue inductivo-deductivo y el tipo de investigación fue correlacional de corte transversal no experimental. Respecto a la muestra, esta consistió en 10 trabajadores del estudio contable y jurídico. Asimismo, se aplicaron dos instrumentos propuestos por los investigadores, posteriormente, validados por expertos. Los resultados indicaron rechazaron la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1% porque se encontró una correlación alta positiva con un valor de 0,00 a 0,01, lo que indica que la relación es altamente significativa. Los resultados de la prueba estadística de Spearman dieron  $r=0,951$ . En consecuencia, se concluyó que hay una relación significativa entre ambas variables de estudio contable y jurídico aplicados en la entidad contable estudiada en región Ucayali, 2021.

Juárez y Villanueva (2021) realizaron un estudio que tuvo el fin de indicar como era que se vinculaba el CI con el manejo administrativo de la I.E. "Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico", ubicada en Tacna durante el año 2021. En relación a la metodología, este estudio fue no experimental, con enfoque cuantitativo y de alcance relacional, se enfocó en un grupo poblacional de 63 empleados de la institución, a quienes se les aplicó una encuesta como método de recolección de información manual. Por medio de sus respuestas, estos empleados demostraron que el manejo administrativo representaba un 70% en nivel medio y el CI representaba un 60%. Además, se obtuvo un R de Pearson de 0,970 con un nivel de confianza del 95%, lo que es significativo al presentar un Valor-p de 0.000 menor

que el nivel de significancia, lo cual afirma que el sistema de control interno está significativamente relacionado con la gestión administrativa en la institución en estudio ubicado en Tacna 2021.

Bautista y Cueva (2020) investigaron cómo el control interno afecta el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. en la ciudad de Cajamarca en 2018. A pesar del desconocimiento de la relevancia del control interno en el cumplimiento de las obligaciones laborales, se tomó en consideración un análisis del área contable, incluyendo toda la información laboral presentada por el empleador, así como las normas laborales que debe cumplir. El enfoque de estudio fue cualitativo, de tipo básico fundamental, con un nivel descriptivo, como método de investigación, se utilizó una encuesta a los empleados para evaluar su situación actual y una entrevista con el gerente general para comprender el control interno de la empresa y determinar su impacto en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Según los hallazgos, la empresa en estudio carece de un control interno sólido que le permita cumplir con sus responsabilidades laborales en un plazo razonable. Por lo tanto, llegan a la conclusión de que, aunque no hay un control interno en la empresa, la implementación de este puede ayudar al Grupo Fogón Dorado a reducir las infracciones cometidas por su personal.

Gastañaga y Gallegos (2019) tuvieron el objeto de indicar como era el cumplimiento de OL y tributarias en las empresas de café y postres pertenecientes al REMYPE durante el año 2016. Se valió del análisis de una serie de leyes orientadas a dichas empresas, revistas y demás teorías, así como un listado dado por SUNAT. Su tipología fue descriptiva considerando un enfoque cualitativo. Además, su grupo poblacional se basó en 4 empresas de dicho rubro acogidas al REMYPE. De ello encontró que, existía un vínculo entre dichas empresas no pertenecientes a la RLE debido a la reducción de ganancias que le suponía y la incurrancia en la reducción u omisión de una serie de OL para con su personal, asimismo, ello generaba una serie de omisiones tributarias.

### **2.1.3. Locales**

Quispe (2020) tuvo el objetivo de indicar en qué medida las deficiencias del CI influían en el manejo del talento humano de la empresa OSCAR S.A.C. Su tipología fue básica y descriptiva, respecto a la población, esta consistió en 157 empleados de dicha empresa, a quienes aplicó encuestas para medir sus variables. De ello obtuvo que, existía una influencia directa con un  $P$  igual a 0,763, lo cual demostraba que dicha influencia era positiva. Concluyó que, existía un vínculo entre el CI y el manejo del talento humano de la empresa materia de estudio.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. El control interno empresarial**

Hasta el 2006, existió un apoyo limitado a la colaboración entre el gobierno corporativo y la auditoría interna. La postura se modificó después de diez años porque los autores descubrieron que los controladores internos eran cada vez más responsables de supervisar los procesos de información financiera, incluidos los sistemas de control interno. Este último, se han convertido en un componente crucial del seguimiento, por lo que los auditores y controladores deben garantizar un control de procesos más eficiente. Para los comités de auditoría, es fundamental el estudio del control interno ya que estos cumplen con sus deberes relacionados con la información financiera (Calderón y Mantilla, 2017). Para la prevención, identificación y reporte del fraude, es fundamental la investigación de Caplan et al. (2007) respecto a los controladores internos. El control interno puede prosperar y crecer en un entorno adecuado que prioriza los valores éticos. En este punto, para estos agentes es necesario la gestión de los cambios en todos los niveles, especialmente, los relacionados al riesgo.

Para Mantilla y Blanco (2005), el control interno está constituido por la estructura organizativa, tanto para los procesos como los procedimientos que garantizan la adecuada protección de los activos, la exactitud de los registros contables, además, del funcionamiento eficaz de la empresa de acuerdo con las políticas establecidas por la dirección. Para tener en cuenta tres generaciones, estos autores también hacen hincapié en las generaciones de los criterios de control interno: La primera

generación, que se basaba en el ensayo y error y en acciones empíricas, es muy aplicable en esta generación debido a la profesionalización del personal encargado de las tareas de control interno y a su cuidadosa consideración de los controles contables y administrativos. (b) La segunda generación está fuertemente influenciada por la legalidad, con marcos regulatorios oficiales que rodean las prácticas y estructuras de control interno, particularmente en el sector público, y la creencia de que el cumplimiento de la ley equivale a un excelente control interno. (c) La tercera generación se centra en la calidad de todos los resultados como único indicador de la eficacia del control interno; esta tendencia está muy influida por el informe COSO, así como por todos los esfuerzos legales, académicos y sectoriales que han surgido. Por su parte, Alzeban y Sawan (2015) sostienen que, para disminuir la posibilidad de fraude, la auditoría interna debe valerse por sí misma, evaluando los riesgos y los métodos de control y ofreciendo iniciativas, soluciones, consejos, sugerencias y recomendaciones.

En base a lo anterior, se destaca que, en la actualidad, el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), también conocido como COSO es una organización privada sin fines de lucro que se dedica a la optimización de la calidad de los informes financieros y el fortalecimiento del control interno en las organizaciones. Dicho comité desarrolló un marco de control interno ampliamente reconocido llamado el Marco Integrado de Control Interno COSO, el cual proporciona una guía para que las organizaciones establezcan y mejoren su control interno con la finalidad de lograr objetivos operativos, financieros, de informes y de cumplimiento (Caiza, 2015).

#### ***2.2.1.1. Definición de control interno (CI)***

Proceso cuya aplicación se da a través de la gerencia de la empresa en colaboración de sus empleados, la cual está pensada para hacer frente a los riesgos existentes en el desarrollo de las actividades propias del rubro al que pertenece, así como para generar un cierto grado de seguridad en la efectividad de dichos procesos, el alcance de objetivos y el favorecimiento de la rentabilidad (La Contraloría, 2014).

El CI implica una serie de leyes y normativas que la regulan de manera estandarizada, es así que es fundamental que en la empresa se tome todo ello en cuenta, se asegure de contar con dicha información e instruya a su personal para que pueda aplicar de manera eficiente dichos procesos y reglamentos para un adecuado CI (La Contraloría, s.f.).

El CI no constituye un suceso aislado, sino que está basado en una serie de acciones aplicadas a todas las actividades propias de la empresa. Dichas acciones deben tener características inherentes con el manejo del negocio de la parte de la gerencia (Castromán y Porto, 2005).

### ***2.2.1.2. Componentes del control interno***

El CI está constituido por 5 principales dimensiones que se mencionan a continuación:

#### ***Ambiente de control:***

Según el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) se puede definir como una serie de normas y procesos que cuenta una organización y establece la base para todos los demás componentes del control interno. Es así, que en esta definición se incluye tanto la integridad como los valores éticos, la asignación de responsabilidades, el compromiso de la alta dirección y la estructura organizativa (Recalde, 2023). Así mismo, supone una serie de normativas y procesos estructurados que forman una base para la aplicación del CI dentro de la empresa ya que un entorno con alto control es una herramienta eficiente para el fomento de la aplicación adecuada de las leyes y normativas internas y externas que regulen su actividad (La Contraloría, 2019).

Evaluar el ambiente de control existente en una empresa supone una serie de variaciones que dependerán del tamaño, operaciones y demás elementos de cada empresa (La Contraloría, 2014). Por otro lado, Rodríguez (2015) la define como “la pauta que se debe tener en cuenta en el comportamiento de una organización, es decir, considerar los valores éticos, la disciplina, la segregación de funciones, la

capacidad y estructura organizativa, y el desarrollo profesional, siendo la base de todos los demás componentes del control interno”.

El indicador que permitirá medir la primera dimensión son los documentos de gestión, el cual está referido a los documentos que rigen el manejo de la entidad, mismo que también brinda lineamientos y estructuran la misma. Dichos documentos pueden ser: ROF, MOF, MMC, CAP, Organigrama, etc.

### ***Evaluación de riesgos***

Según el COSO son las acciones dadas para identificar y analizar los riesgos a los que se enfrenta la organización en el logro de sus objetivos. Esto implica evaluar tanto los riesgos externos como los internos, como los relacionados con las operaciones, la información financiera y el cumplimiento normativo (Pirani, 2014). Implica la identificación y estudio de aquellos elementos que puedan suponer un efecto negativo para los fines de la empresa, mismo que sirve de indicar como es que se hará el manejo de riesgos, tomando en cuenta el estado económico de la empresa, la normativa bajo la que se rige, etc., para lo cual requiere contar con mecanismos que favorezcan hallar y corregir riesgos (EEE, 2016).

Por su parte, Rodríguez (2015) señala que las instituciones definen los propósitos con una suficiencia en la claridad con la finalidad de identificar y evaluar los riesgos relacionados a los fines propuestos inicialmente. Es decir, previo a la evaluación de riesgos, se considera el establecimiento de los objetivos relacionados a los distintos niveles que tiene la empresa o entidad, además, los fines operativos, de información/reporting y de cumplimiento, que necesariamente deben ser óptimos con la misión.

Lograr la medición de la evaluación de riesgos incluyó manejar indicadores como el cumplimiento de obligaciones laborales que verifica los derechos de los empleados según su modalidad de trabajo y contrato; riesgos laborales ligados al desarrollo de las actividades y tareas, que pueden causar efectos en la integridad de los colaboradores; y la seguridad y salud orientada a la prevención de riesgos dentro del entorno de labores, con la finalidad de evitar que se den enfermedades o

incidentes ligados a un efecto del desarrollo de las funciones laborales (HEGEL, 2021).

### ***Actividades de control***

Según el COSO, las actividades de control son las políticas y procedimientos establecidos necesarios para la mejora de las acciones que se necesitan para minimizar los riesgos identificados. Estas actividades se pueden basar en controles preventivos y detectivos, en el primer caso trata de la segregación de funciones, autorizaciones y aprobaciones; mientras que, en el segundo caso en las conciliaciones y revisiones periódicas (Auditool, 2014). Estas favorecen asegurarse como es que se siguen las pautas dadas por la gerencia de la empresa, favorecen el desarrollo de medidas requeridas para el control de riesgos vinculados a los fines institucionales. Se pueden partir en tres categorías, las cuales van dependiendo de los objetivos de la empresa, tal como: financieros, operacionales o legales (Torres, Manrique y Candela, 2019).

En ese sentido, Rodríguez (2015) considera que las actividades de control apoyan todos los componentes del CI, especialmente, el componente de Evaluación de Riesgos. Es así que, en este componente, la administración toma acciones necesarias justificadas para las respuestas a los riesgos, además, de garantizar que estas sean oportunas y apropiadas.

Los indicadores principales son los procedimientos de control, referido a los procesos indicados por la gerencia con el fin de brindar un cierto grado de seguridad en cuanto al logro de los fines establecidos para la empresa (Munguía, s.f.); la revisión de funciones que se refiere a las pautas que debe implementar la entidad para la comprobación de la ejecución de funciones orientadas al CI; y la comprobación de pagos, relacionado a las acciones realizadas por la entidad con el fin de verificar que se están realizando los pagos de manera adecuada según lo que corresponde a la función y horas trabajadas de cada empleado.

### ***Información y comunicación***

Según el COSO es la captura, procesamiento y comunicación de la información pertinente dentro de la organización. Esto implica asegurar que la información sea precisa, confiable y accesible para las partes interesadas internas y externas (Auditool, 2015). El flujo de información es de alta importancia para toda empresa debido a que permite la designación de responsabilidades ligadas al CI y al alcance de los fines de esta. La gerencia requiere el flujo de información precisa y de calidad proveniente de fuentes internas o externas con las cuales basar su funcionamiento acerca del control aplicado (Auditool, 2015).

Asimismo, la comunicación dentro de una empresa, supone una actividad que debe ser realizada de manera interactiva y continua con el fin de brindar, compartir y obtener los datos requeridos. Cuando se realiza de manera interna, se refiere a los datos difundidos dentro de la empresa los cuales van de manera ascendente o descendente a través de todos los niveles existentes en esta (González, s.f.).

Flores (2015) señala que es la “Identificación, obtención y comunicación de información pertinente en una forma y en un tiempo que les permita a los empleados cumplir con sus responsabilidades.” En ese sentido, con la finalidad de medir la dimensión, se consideraron indicadores como la información y responsabilidad, que se refiere a la responsabilidad que compete al personal encargado de transmitir información dentro de la entidad; la confirmación referida a las acciones realizadas para poder asegurar que la información es correcta; y los canales de comunicación que permite que se dé un manejo ordenado y eficiente de recursos, sino que también, favorece el manejo del personal, mismo que llevará de manera eficiente al logro de un entorno saludable (Conexión ESAN, 2015).

### ***Supervisión***

Según el COSO es la evaluación continua del sistema de CI cuyo fin principal es el aseguramiento del funcionamiento efectivo del mismo. Es así, que se incluye la supervisión regular de las actividades, la revisión de los resultados y la corrección de las deficiencias identificadas (Millán, 2015). El CI requiere de una serie de procesos para comprobar cómo es que funcionan los sistemas conforme va pasando

el tiempo. Ello supone la realización de acciones de supervisión de manera periódica, así como la evaluación de los procesos, es decir, aplicación de ambas acciones.

Esta supone ser aplicada a lo largo de todos los procesos, incluyendo las actividades habituales implicadas en la dirección de la empresa, así como las realizadas por los empleados como parte de sus funciones asignadas (Aguirre y Rivera, 2012). Por su parte, Flores (2015) señala que es la “Identificación, obtención y comunicación de información pertinente en una forma y en un tiempo que les permita a los empleados cumplir con sus responsabilidades.”

Los principales indicadores para esta dimensión son el cruce de información por áreas, que supone una contrapartida que tiene el fin de identificar omisiones o fallas, así como la integridad de los datos que se brindan a las demás áreas (Abreu, s.f.); la evaluación, cuya aplicación puede ser determinante para el logro de un establecimiento en cuanto a los medios idóneos para dicha evaluación con el fin de lograr una eficiencia en todos los controles aplicados (Audit Group, s.f.); y las inspecciones laborales internas referidas a las acciones realizadas para verificar que las actividades sean realizadas de acuerdo a los parámetros establecidos dentro de la empresa y fuera de ella. Consta de un proceso observacional de forma directa a la ejecución de las labores, sus etapas, medidas de seguridad y cumplimiento de reglamentos (Visalot, 2020).

### ***2.2.1.3. Teorías del control interno***

#### Teoría neoclásica

La teoría neoclásica, como aclara Chiavenato, es una teoría económica que surgió en el S. XX, principalmente, en la década de 1950, impulsada por influyentes figuras de la gestión tras la Segunda Guerra Mundial. Su énfasis en la gestión organizativa pareció modificar el pensamiento clásico. Su objetivo principal es gestionar, dirigir y coordinar un equipo de individuos para realizar una tarea de la forma más eficiente posible con la menor cantidad de recursos. Con el fin de tener soluciones administrativas viables, la teoría neoclásica hace hincapié en los conceptos fundamentales de gestión que los autores clásicos utilizaban como leyes

científicas. Estos conceptos son entonces adoptados por los neoclásicos como criterios más o menos flexibles, basados en la presentación y discusión de principios generales de cómo planear, organizar, dirigir y controlar (Estrada, 2019).

Según explica Chiavenato (2007), existen un conjunto de principios base que identifican a la teoría neoclásica, son 5 esenciales los cuales se mencionan a continuación:

- Existe formalidad en la organización.
- Debe tenerse presente una unidad de mando y división del trabajo.
- Debe existir la especialización en términos de objetivos, procedimientos, áreas y clientes.
- La jerarquía o rangos de mando es necesaria en cualquier organización para asegurar el control apropiado.
- La distribución de la autoridad y la relación entre la responsabilidad.

#### Tres generaciones del control interno

El estudio del control interno, según lo indica Mantilla (2013) ha evolucionado de tal manera que es el reflejo de los cambios que ha atravesado la humanidad especialmente en áreas como la contabilidad, auditoría y el propio control interno. De tal manera que en base a un lenguaje de sistemas se pueden identificar tres generaciones, considerándose que actualmente estamos en una era correspondiente a la tercera generación, la cual se basa en principios y se orienta a objetivos. A continuación, se detalla las principales características de cada una de las generaciones del control interno:

- a) Primera generación: en esta etapa, el control interno estuvo regido por acciones empíricas, empleando específicamente el método ensayo – error. Además, estuvo relacionada con el control contable y administrativo, con la principal finalidad de asegurar que la presentación de reportes financieros no escondiera movimientos de fuga o fraude, por lo que los principales impulsores de este tipo de control fueron los organismos reguladores. Para precisar, el núcleo de esta generación fue la comprobación de las cifras y demás apartados correspondientes a la contabilidad de la institución; lo anterior asemejaba mucho a una auditoría como tal, lo que fue una respuesta apropiada para las

pequeñas organizaciones a principios del siglo XX. Esta generación conserva mucha aplicación general, a pesar de su antigüedad, debido a que los miembros a cargo han continuado su aplicación.

- b) Segunda generación: presentaba un sesgo legal que define a la etapa. Los marcos y procedimientos de control interno se aplicaban con éxito, sobre todo en el sector público. Lamentablemente, esta circunstancia dio lugar a una percepción sesgada del proceso, que funcionaba bastante cerca de la línea de cumplimiento y lejos de las normas de calidad. Para definir el alcance de las pruebas de auditoría, el examen del control interno constituyó el eje principal. Por lo tanto, el control interno incluye la estrategia organizativa, así como el conjunto de técnicas y protocolos para garantizar que los activos están suficientemente protegidos, que los registros contables son fiables y que las operaciones de la entidad se llevan a cabo de forma eficiente de conformidad con las políticas establecidas por la dirección.
- c) Tercera generación: es la que se aplica hasta la actualidad, centra sus fortalezas en la calidad de directivos y personal al mando, como una forma de garantizar el adecuado control interno. Esta generación toma forma gracias a los esfuerzos realizados por COSO en los 90s, que evolucionaron gracias a complementos organizacionales y estratégicos. El COSO es actualmente conocido como el estándar internacional de referencia, debido a que se centra específicamente en el control interno.

### **2.2.2. Las Obligaciones laborales en el Perú**

De definen como acciones ejecutadas por la empresa, en la cual se realizan imposiciones legales que se efectúan como parte de una obligación moral. Esto implica que se les brinde a los empleados un bienestar, retribución justa, un buen ambiente de trabajo, así como los demás beneficios que le correspondan según las normativas nuestro país (Vega y Martínez, 2002).

De acuerdo con el diario El peruano (1997) la legislación que se da en el ámbito laboral considera una secuencia de normativas y disposiciones que tienen como fin regular los derechos y obligaciones laborales de carácter imperativo y constatar de que sea de estricto cumplimiento tanto para los empleadores como para los

trabajadores ya que disponen de una relación laboral, los cuales se encuentran categorizados como obligaciones generales, obligaciones específicas, obligaciones del empleador en beneficio del trabajador y obligaciones previas al contrato de trabajo.

#### ***2.2.2.1. Dimensión 1: Obligaciones remunerativas***

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006), constituye remuneración total que el trabajador recibe por un determinado servicio, ya sea en dinero o en especie, asimismo, sin importar la forma o denominación que se manifieste, siempre y cuando sea de su libre disposición. Del mismo modo, en base a otra conceptualización, hacen referencia a la retribución que se le otorga al trabajador como recompensa por la realización de sus labores dentro de la empresa. Esto consiste en el vínculo generado por el intercambio entre el individuo y la empresa, al cual se le paga según la ley y los acuerdos entre ambas partes (Macedo y Alvarado, 2020). También se considera una ventaja para el empleado que la adquiere a cambio de su labor profesional dada a la empresa (Flores, 2019).

##### ***2.2.2.1.1. Indicador: Remuneración básica***

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) es la cantidad mínima, fijada por el empleador con arreglo a ley, a la que está sujeto por derecho todo trabajador que trabaja una jornada ordinaria de laburo completa.

Se le denomina de esta manera al sueldo percibido de manera mensual, el cual debe ser otorgado cada fin de mes de manera fija al empleado, mismo que puede presentar variaciones de manera bruta ligadas a los beneficios considerados. Vale decir que, en nuestro país, este supone un monto de 930 soles en su forma básica (MEF, s.f.).

Es el salario o sueldo base que un empleado recibe por su trabajo. Es la cantidad mínima que un empleado debe recibir por su labor, sin tener en cuenta las bonificaciones, beneficios o pagos adicionales (Cuya y Avendaño, 2023).

#### **2.2.2.1.2. Indicador: Horas extras**

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) es un determinado tiempo trabajado excedente a la jornada regular de laburo diario o semanal, compensado con un recargo mínimo de 25% que va sobre el valor de cada hora por las 2 primeras horas y de 35% por las horas extras excedentes a la jornada de trabajo diario.

Está referido a la realización de actividades laborales pasado el horario de trabajo que le corresponde al empleado. Este se paga adicionalmente un 25% si está dentro de la primera hora y 35% si pasa de esta (MTC, s.f.).

Son las horas de trabajo adicionales que se realizan más allá de la jornada laboral establecida. Estas horas se compensan con un pago adicional, generalmente a una tasa superior a la del salario regular (Bernilla y Espinoza, 2023).

#### **2.2.2.1.3. Indicador: Descansos**

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) es el descanso remunerado que se otorga cada semana. Por lo que se menciona que cada empleado tiene como derecho un mínimo de veinticuatro horas secuenciales de descanso.

Según las normativas de nuestro país, estos se dividen en tres, uno está referido al descanso que corresponde a cada semana; otro a los días feriados, mientras que el último, corresponde a las vacaciones anuales. Vale decir que, todos estos descansos deben ser remunerados (SNIL, 2011).

Son períodos de tiempo en los que un empleado tiene derecho a descansar durante la jornada laboral. Los descansos pueden ser breves, como los descansos para comer o tomar un café, o más largos, como los días libres (Francisco, 2023).

#### **2.2.2.1.4. Indicador: Feriados laborales**

Según las normativas indicadas en nuestro país, los días feriados corresponden a uno de los descansos pagados, siempre que estos estén dispuestos como tal en el calendario y sean aprobados por la ley (SNIL, 2011).

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) los empleados están sujetos a tener días feriados señalados en la ley como días de descanso remunerado, asimismo, también a días libres que se determinen mediante norma legal específica.

Son los días festivos en los que un empleado trabaja. Cuando un empleado trabaja en un día festivo, generalmente se le otorga una compensación adicional, como un pago extra o un día libre compensatorio (Angulo, 2023).

#### ***2.2.2.1.5. Indicador: Asignación familiar***

Está referido a un beneficio otorgado al empleado que pertenece a una empresa bajo el régimen laboral correspondiente, mismo que tiene a su cargo uno o más hijos, ya sean menores o mayores, siempre que estén en edad escolar.

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) el trabajador que tenga uno o más hijos menores de edad o cuya edad sea máxima de 24 años y este cursando estudios superiores, dispone de una asignación familiar adicional a las otras remuneraciones.

Es un beneficio que se otorga a los trabajadores con hijos o dependientes legales a cargo. Consiste en un monto adicional que se agrega a la remuneración básica para ayudar a cubrir los gastos relacionados con la crianza de los hijos (Pérez, 2023).

#### ***2.2.2.1.6. Indicador: Vacaciones***

Está referido al beneficio que se le otorga a un empleado por haber realizado sus labores durante el transcurso de un año, tiempo que puede dedicar a su descanso y disfrute personal, lo cual es dado con la finalidad de que este se recupere del desgaste que demanda la realización de sus labores. Este dura un periodo de 30 días calendario, siempre que el empleado haya cumplido de manera efectiva con sus 4 horas mínimas diarias de labores y un año de servicio (SNIL, 2011).

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) el trabajador tiene derecho a 30 días naturales de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios.

Son períodos de descanso remunerado que un empleado tiene derecho a tomar después de haber trabajado un cierto período de tiempo continuo. Durante las

vacaciones, el empleado recibe su remuneración habitual o un monto proporcional, dependiendo de la política de la empresa y las leyes laborales aplicables (Chanamé, 2021).

#### **2.2.2.1.7. Indicador: Gratificaciones**

Está referido a un pago adicional que se otorga al empleado en fechas de fiestas patrias y navidad. Ésta debe ser equivalente a un sueldo mensual.

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, mismas que se abonan en el mes de julio y diciembre de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual.

Son pagos adicionales que se otorgan a los empleados como reconocimiento de su desempeño, logros o como parte de un plan de incentivos. Las gratificaciones pueden ser pagos únicos o recurrentes y suelen ser determinadas por la política de la empresa (Silva, 2023).

#### **2.2.2.1.8. Indicador: CTS**

Está referido a un beneficio que se otorga al empleado con el fin de que tenga un medio de contingencia en caso de quedarse sin trabajo en favor de su bienestar y el de su familia.

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) la compensación por tiempo de servicios o CTS tiene como finalidad principal la previsión de las contingencias que origina el cese del trabajador, y es equivalente al 8.33% de lo percibido por el trabajador en cada mes, incluyendo el total de las remuneraciones fijas, variables y ocasionales pagadas.

Es un beneficio legal en algunos países, que consiste en un depósito obligatorio que el empleador realiza en una cuenta bancaria a nombre del empleado. Esta compensación se acumula mensualmente y se entrega al empleado cuando se termina la relación laboral, brindándole una seguridad financiera (Dávila, 2023).

#### **2.2.2.1.9. Indicador: Utilidades**

Está referido a un porcentaje derivado de las ganancias netas de la empresa luego de descontado los impuestos o inversiones. Aquellos empleados que figuran en la planilla de las empresas pertenecientes a la RTC con más de 20 empleados, exceptuando a las microempresas, cooperativas o sociedades de índole civil (Estado Peruano, 2022).

De acuerdo con la Ley General del Trabajo (2006) es el otorgamiento de participación en las utilidades que genera la empresa a sus trabajadores.

En algunos países, especialmente en el ámbito empresarial, las utilidades se refieren a los beneficios o ganancias que obtiene una empresa en un período determinado. Estas utilidades representan un beneficio social que está regulado en la legislación laboral de nuestro país, de esta manera se busca detraer un determinado porcentaje de las rentas empresariales con la finalidad de que su reparto se dé en forma directa entre los trabajadores dependientes (Dávila, 2023).

#### **2.2.2.2. Dimensión 2: Obligaciones no remunerativas**

Se denomina así a remuneraciones que ofrece el empleador a sus trabajadores, pero no son otorgadas de manera tradicional, sino que se dan por medio de programas como los seguros de vida o de salud. En el primer caso, son aquellos que garantizan la integridad del trabajador para que tenga una protección y seguridad en el ambiente laboral, ya que en el caso de fallecer se le pueda otorgar una indemnización; mientras que, en el segundo caso, se refiere al seguro que el empleado para todos los meses por medio de una póliza que se descuenta de su sueldo.

Según lo especificado en la Ley 20744 (1976), indican que no son remunerativos: Viáticos con comprobantes, Gratificaciones pagadas con motivo del egreso del trabajador, Indemnizaciones por: omisión del preaviso; vacaciones no gozadas; despido arbitrario; accidente de trabajo; despido del delegado gremial (violación a la estabilidad), Asignaciones familiares, Reintegro de gastos, Subsidios por desempleo, Asignaciones por becas, Transporte gratuito desde o hacia la empresa, servicios recreativos, sanitarios y guarderías, Beneficios sociales otorgados por el

empleador o por medio de terceros (art. 103 bis de la LCT), Prestaciones complementarias (art. 105 de la LCT). Asignación en dinero por suspensión por falta o disminución de trabajo (art. 223 bis de la LCT).

#### ***2.2.2.2.1. Indicador: Essalud / SIS***

Está referido a la afiliación a la que pertenece el trabajador en relación a algún seguro de salud, la cual puede ser:

**Essalud:** Es entidad creada con el fin de generar una cobertura para los empleados en cuanto a la prestación de servicios de salud de tipo preventivos, curación, tratamiento o rehabilitación, entre otras relacionadas. (EsSalud, 2008). Es el seguro de salud obligatorio para los trabajadores formales en Perú. Los empleadores y los empleados contribuyen mensualmente a Essalud para asegurar el acceso a servicios médicos y atención de salud (Villaverde, 2023).

**SIS:** Es una organización dedicada a la salud orientada al servicio gratuito de los ciudadanos asegurados. Esta tiene la obligación de cubrir medicina, procesos, operaciones y demás insumos, asimismo, en caso de fallecimientos y traslados brindar un bono que ayude a cubrir estos gastos. El SIS supone un seguro que cubre cerca de 1, 400 tipos de enfermedades, en lo cual se prevé las de tipo neoplásicas (SIS, 2020). Es un seguro de salud público en Perú dirigido a las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad. El SIS brinda cobertura de salud a aquellas personas que no están cubiertas por Essalud u otros seguros de salud (Quispe y Cerdan, 2023).

#### ***2.2.2.2.2. Indicador: AFP / ONP***

Está referido a la afiliación a la que pertenece el trabajador, que es la forma en que va a realizar sus aportaciones, esta afiliación puede ser:

**AFP:** Suponen aquellas entidades privadas que tienen la función de manejar los fondos de los afiliados de manera personal. Brindan pensiones por concepto de invalidez, jubilación, sepelio, etc. (AFP, s.f.). Son entidades privadas encargadas de administrar los fondos de pensiones en el sistema de capitalización individual. Los

trabajadores en Perú realizan aportes mensuales a su AFP, y estos fondos se invierten para generar una pensión en el futuro (Narvaez, 2022).

**ONP:** Es una entidad del estado, la cual se encarga del manejo de la seguridad social de los empleados y los pensionados. Esta asegura la tenencia de una pensión para ayudar en la vejez de estos (ONP, s.f.). Es una entidad pública en Perú encargada de administrar el sistema de pensiones para los trabajadores del sector público. Los trabajadores del sector público contribuyen a la ONP para tener derecho a una pensión al momento de su jubilación (Pantoja, 2023).

#### **2.2.2.3. Indicador: Seguro Vida Ley**

Está referido a aquel seguro de carácter obligatorio que se debe brindar al empleado, el cual cubre accidentes, invalidez y fallecimiento, ya sea que estos se den dentro o fuera de las instalaciones (Chubb, s.f.).

Es un seguro obligatorio en algunos países, y opcional en otros, el cual tiene la finalidad de proteger a los trabajadores en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Este seguro proporciona cobertura en caso de muerte, invalidez o incapacidad permanente parcial o total, así como el reembolso de los gastos médicos relacionados con accidentes o enfermedades ocupacionales (Lopez, 2020).

### **2.3. Marco conceptual**

- a) Capacitación: “Está referido a la manera en que los profesionales y empresas aumentan sus saberes y mejoran sus habilidades en favor de la realización eficiente de sus labores, así como del uso eficiente de sus recursos” (Alfaro, s.f.).
- b) Competencia: “Está referido a una serie de atribuciones dadas a un individuo o entidad, las cuales son asignadas por un órgano con la potestad legal para ello” (Alfaro, s.f.).
- c) Contrato de trabajo: “Consiste en un documento que tiene la finalidad de especificar la continuidad y modalidad en que se prestará servicios a una

empresa por lo cual esta deberá brindar una remuneración equivalente, así como una serie de beneficios laborales” (Alfaro, s.f.).

- d) Control: “Se le puede denominar así a aquellos procesos impuestos por la empresa con el fin de mantener en vigilancia la realización de actividades para asegurarse de que se dan conforme a los lineamientos indicados; y, en caso de no ser así, corregir fallas” (Alfaro, s.f.).
- e) Horario de Trabajo: “Parte del día en que la población ocupada realiza su actividad económica” (Alfaro, s.f.).
- f) Obligación: “Está referido al vínculo jurídico dado en favor de un individuo al cual se le debe otorgar una serie de beneficios por concepto de la realización de una actividad” (Alfaro, s.f.).
- g) Remuneraciones: “Está referido al otorgamiento de una cantidad monetaria por concepto de la realización de una actividad laboral” (Alfaro, s.f.).
- h) Trabajador: “Está referido al individuo que bajo contrato realiza de manera voluntaria una serie de servicios y acciones en favor de una empresa” (Alfaro, s.f.).

## CAPÍTULO III:

### MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

La presente empleará un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal debido a que ello se ajusta a sus fines investigativos.

Asimismo, será aplicada, de la cual se dice que, es aquella que nace dentro de un contexto teórico y que se mantiene en este durante su desarrollo. Su principal fin es el de generar teorías distintas a las ya existentes, o modificar estas. De igual manera tiene el fin de generar más conocimientos filosóficos y científicos para su posterior comparación, pero sin entrar en el campo práctico (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Por otro lado, de acuerdo con Laguna (2014):

“El nivel de investigación será descriptivo, correlacional ya que tiene como objetivo principal el determinar si existe una asociación o correlación entre las variables, es decir, si los cambios en una variable se relacionan de alguna manera con los cambios en otra variable.”

#### 3.2. Diseño de investigación

El diseño que se aplicará en la investigación será **No Experimental** ya que al momento de realizarse este estudio no se realiza manipulación alguna sobre las variables, lo que no indica que no habrá variación intencional en los resultados. En ese sentido, se observará la problemática en un determinado escenario para que posteriormente se realice un análisis que se constatarán en los resultados, asimismo,

en este estudio no hay una modificación a las variables independientes (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Está referido a una serie de elementos parte de un grupo con características en común, el cual puede ser limitado o no (Arias, 2016).

Para efectos del presente estudio se considerará a la totalidad del personal que labora en la institución que asciende a 54 trabajadores, los cuales se distribuyen en la institución según la planilla de la empresa como se muestra en la tabla:

**Tabla 2**

*Planilla del personal de la empresa*

<b>Puesto</b>	<b>Cantidad</b>
Gerente	1
Responsable de operaciones	1
Asistente de ventas	3
Administrador de redes	1
Asistente RH	2
Encargada del área contable	1
Técnico electricista	1
Encargada de almacén	1
Encargado de mecánica y mantenimiento	2
Vigilante	1
Operador de grúa	1
Técnico mecánico	1
Asistente administrativo	1
Coordinador de gestión de calidad	1
Ingeniero de calidad	2
Chofer	2
Supervisor de campo	5
Técnico de limpieza y estiba	18
Rigger	1
Oxigenista	4
Monitor de seguridad	3
Ingeniero de seguridad	1
<b>Total</b>	<b>54</b>

*Nota:* Elaboración propia.

### 3.3.2. Muestra

Supone una porción del grupo poblacional, la cual tiene características suficientes para representar a dicho total. Esta sirve para obtener los mayores datos posibles acerca de las variables (Muñoz, 2019).

Para efectos del estudio, es necesario considerar el tipo de muestreo no probabilístico, que es un muestreo por conveniencia del autor, donde la selección de la muestra corresponde a un focus group o grupo focal, que se compone por aquellos trabajadores con mayor injerencia en la gestión y operatividad del área de recursos humanos, con la finalidad de obtener los datos e información más detallada y específica de las variables de estudio. En ese sentido, la muestra estará conformada por 14 trabajadores de la empresa de estudio, según la tabla 2.

**Tabla 3**

*Selección de la muestra*

<b>Puesto</b>	<b>Cantidad</b>
Gerente	1
Administrador de redes	1
Asistente RH	2
Encargada del área contable	1
Encargada de almacén	1
Asistente administrativo	1
Coordinador de gestión de calidad	1
Supervisor de campo	5
Monitor de seguridad, higiene y recursos laborales	1
<b>Total</b>	<b>14</b>

*Nota:* Elaboración propia.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1. Técnicas

En la presente se consideró utilizar la encuesta como un medio para recoger las opiniones de la población. Esta se basará en una serie de preguntas cerradas, con diferentes opciones de respuestas que se orientarán a los servidores en general de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L.

Monje (2011) lo describe:

“La investigación por encuestas presentan dos enfoques los cuales pueden ser comparativas, descriptivas y evaluativas, mismas que se complementan con la observación y otros medios; el otro enfoque sería el retrospectivo, sin implicar el experimental y el histórico debido a que no se indica para estos. Dicha técnica supone un medio idóneo para el estudio de sucesos y características de individuos que estén a brindar la información requerida” (p. 134).

### **3.4.2. Instrumentos**

La presente investigación debido a su carácter cuantitativo aplicará un cuestionario, el cual estará basado en la escala de Likert.

Monje (2011) precisó:

“El cuestionario supone un formato ya desarrollado con respuestas escritas de acuerdo con los fines del interesado. Su principal beneficio es la reducción del sesgo generado por la presencia del investigador ya que es un formato de fácil respuesta y que no genera mayores costos” (p. 136).

Para la realización de ambos cuestionarios se consideraron las variables y dimensiones especificadas en la matriz, asignándole un número de preguntas a cada dimensión que en conjunto miden la variable, y empleando una categorización en escala de 3, considerando que 1=SI; 2=PARCIALMENTE y 3=NO. Debido a que los instrumentos fueron creados, fue necesario realizar una validación de los mismos y a su vez analizar su confiabilidad previamente a que sean aplicados.

Respecto a la validación, esta se realizó mediante juicio de expertos en el mes de octubre del 2023. Para lo cual se evaluó 10 criterios los cuales fueron: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, pertinencia, consistencia, coherencia, metodología y aplicación, los cuales se evaluaron mediante la escala de Likert (deficiente, regular, buena, muy buena, excelente). Los jueces que validaron la investigación fueron la Mg. Luisa Coaguila Mamani, la Dra. Melina Elizabeth Chávez Choque y el Mg. Willy Richard Flores Manzano, quienes aprobaron la ficha del instrumento con un resultado favorable.

Del mismo modo, se realizó el alfa de Cronbach con la intención de obtener el grado de confiabilidad del instrumento (ver anexo 5). El alfa consideró 40 elementos, que representan las preguntas del cuestionario y resultó en 0.842, lo cual indica que el cuestionario ostenta una confianza de 84.2% y puede ser aplicado para la obtención de resultados.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Se empleará el SPSS 26, mismo que será aplicado al proceso de los datos recogidos, asimismo, este servirá para poder comprobar la hipótesis. Se ingresarán los datos hallados mediante el cuestionario en hojas de Excel para poder obtener las tablas de frecuencia y demás valores, asimismo, ello será usado para dar acompañamiento visual con gráficos y círculos.

Por otro, según lo obtenido en los parámetros de normalidad, se evaluará la aplicación de pruebas inferenciales.

**CAPÍTULO IV:**  
**PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

**4.1. Presentación de resultados**

*4.1.1. Desarrollo del control interno:*

**Tabla 4**

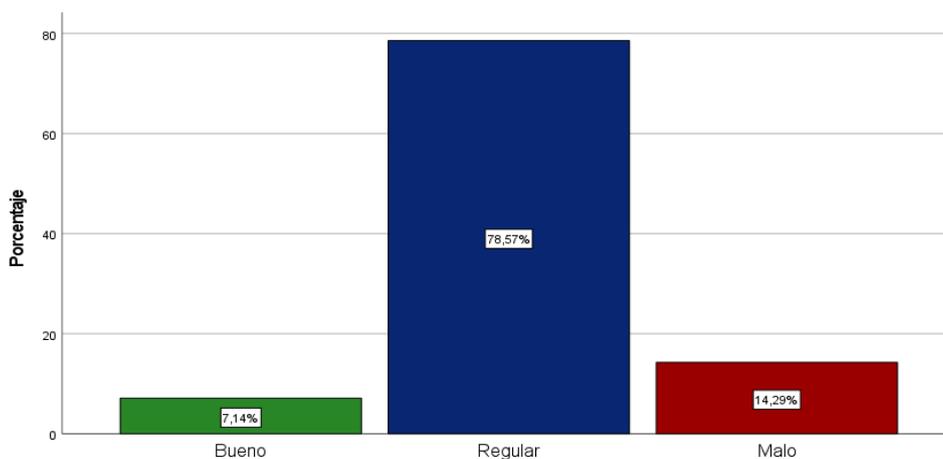
*Nivel de control interno*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	1	7,1
Regular	11	78,6
Malo	2	14,3
Total	14	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 1**

*Nivel de control interno*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 4, donde se procesaron las preguntas del cuestionario de la primera variable, es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para las 25 preguntas del cuestionario, el cual permitió medir los niveles de control interno presentes en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14 trabajadores encuestados, el 7.14% indicaron que el control interno es bueno, que asciende a 1 trabajadores; el 78.6% indicaron que es regular, siendo 11 trabajadores; y el 14.3% indicaron que es malo, que asciende a 2 trabajadores.

**Tabla 5**

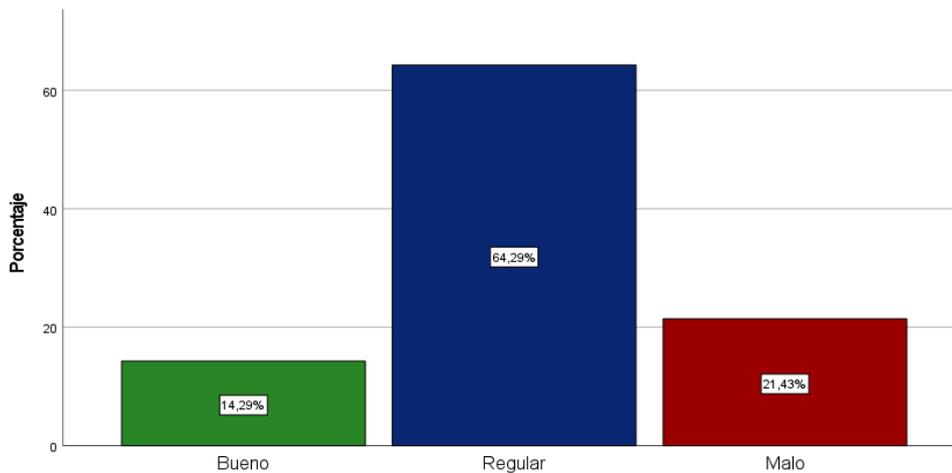
*Nivel del ambiente de control*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	14,3
Regular	9	64,3
Malo	3	21,4
Total	14	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 2**

*Nivel del ambiente de control*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 5, donde se procesaron 5 preguntas, es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para determinar los niveles del ambiente de control como dimensión del control interno presente en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14 trabajadores encuestados, el 14.3% indicaron que el ambiente de control es bueno, que asciende a 2 trabajadores; el 64.3% indicaron que es regular, siendo 9 trabajadores; y el 21.4% indicaron que es malo, que asciende a 3 trabajadores.

**Tabla 6**

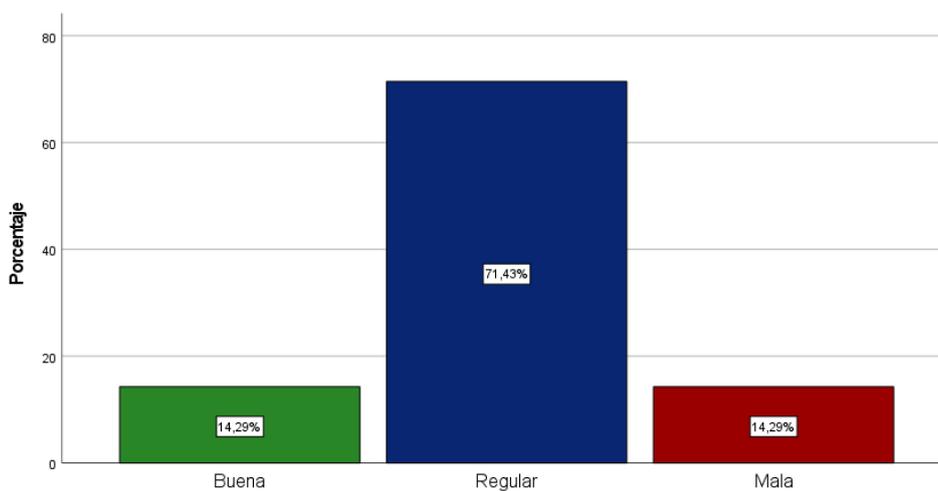
*Nivel de la evaluación de riesgos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	14,3
Regular	10	71,4
Mala	2	14,3
Total	14	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 3**

*Nivel de la evaluación de riesgos*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 6, donde se procesaron 5 preguntas, es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para determinar los niveles

de evaluación de riesgos como dimensión del control interno presente en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14 trabajadores encuestados, el 14.3% indicaron que la evaluación de riesgos es buena, que asciende a 2 trabajadores; el 71.4% indicaron que es regular, siendo 10 trabajadores; y el 14.3% indicaron que es mala, que asciende a 2 trabajadores.

**Tabla 7**

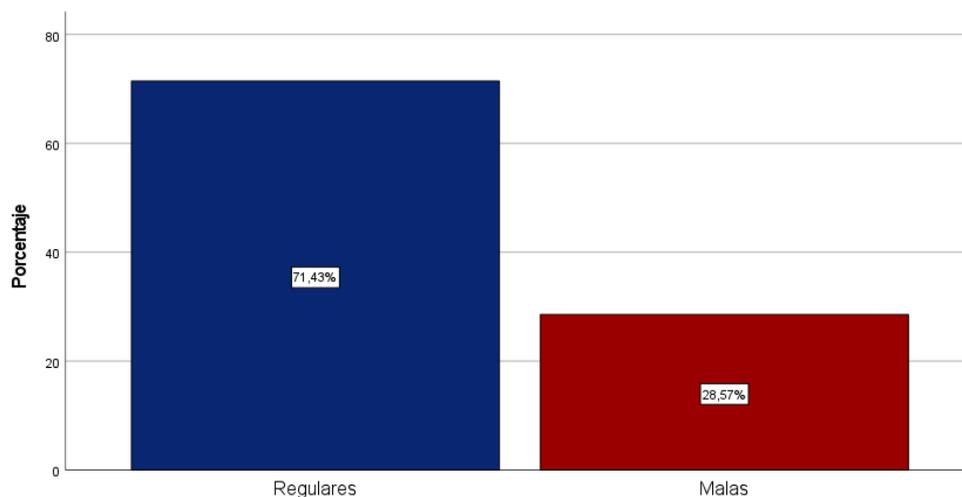
*Nivel de las actividades de control*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	0	0,0
Regulares	10	71,4
Malas	4	28,6
Total	54	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 4**

*Nivel de las actividades de control*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 7, donde se procesaron 5 preguntas, es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para determinar los niveles de las actividades de control como dimensión del control interno presente en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14

trabajadores encuestados, el 0% indicaron que las actividades de control son buenas; el 71.4% indicaron que son regulares, siendo 10 trabajadores; y el 28.6% indicaron que son malas, que asciende a 4 trabajadores.

**Tabla 8**

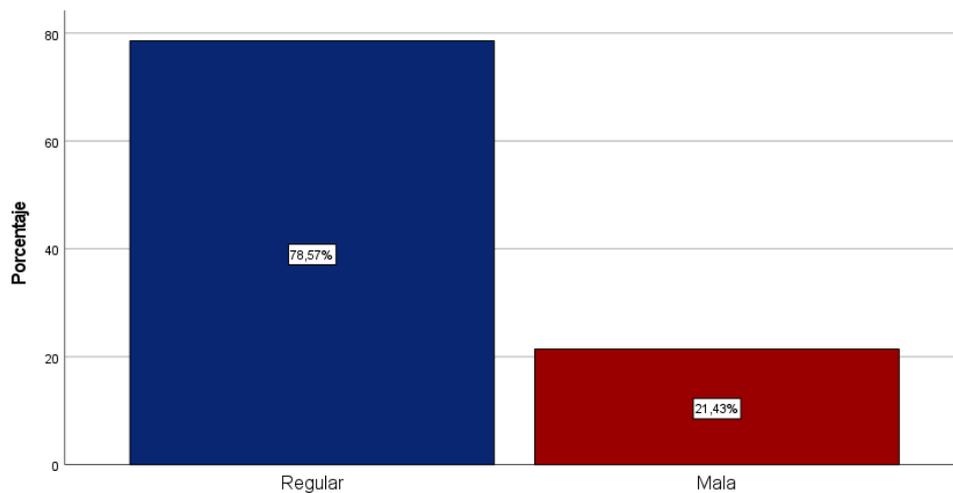
*Nivel de la información y comunicación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	0	0,0
Regular	11	78,6
Mala	3	21,4
Total	54	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 5**

*Nivel de la información y comunicación*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 8, donde se procesaron 5 preguntas, es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para determinar los niveles de información y comunicación como dimensión del control interno presente en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14 trabajadores encuestados, el 0% indicaron que las información y comunicación es

buena; el 78.6% indicaron que es regular, siendo 11 trabajadores; y el 21.4% indicaron que es mala, que asciende a 3 trabajadores.

**Tabla 9**

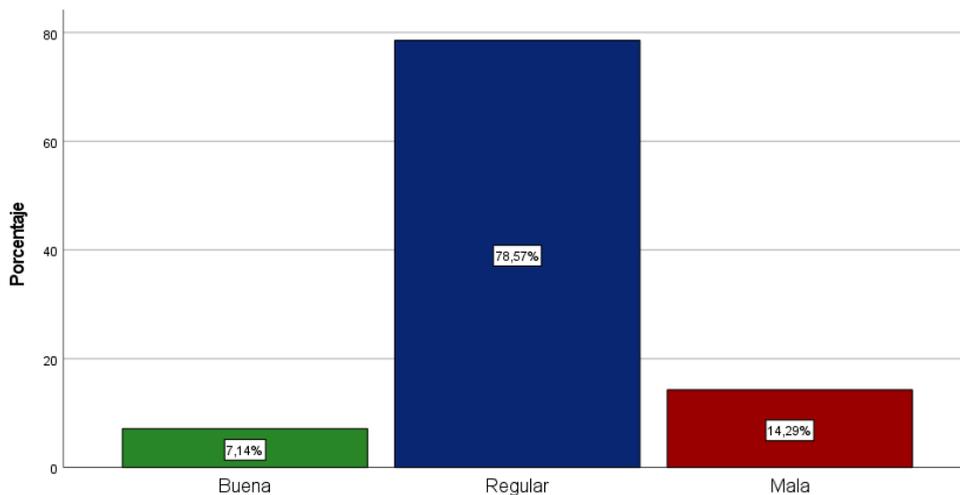
*Nivel de la supervisión*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	1	7,1
Regular	11	78,6
Mala	2	14,3
Total	14	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 6**

*Nivel de la supervisión*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 9, donde se procesaron 5 preguntas, es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para determinar los niveles de supervisión como dimensión del control interno presente en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14 trabajadores encuestados, el 7.1% indicaron que la supervisión es buena, que asciende a 1 trabajadores; el 78.6% indicaron que es regular, siendo 11 trabajadores; y el 14.3% indicaron que es mala, que asciende a 2 trabajadores.

#### 4.1.2. Desarrollo de las Obligaciones laborales:

**Tabla 10**

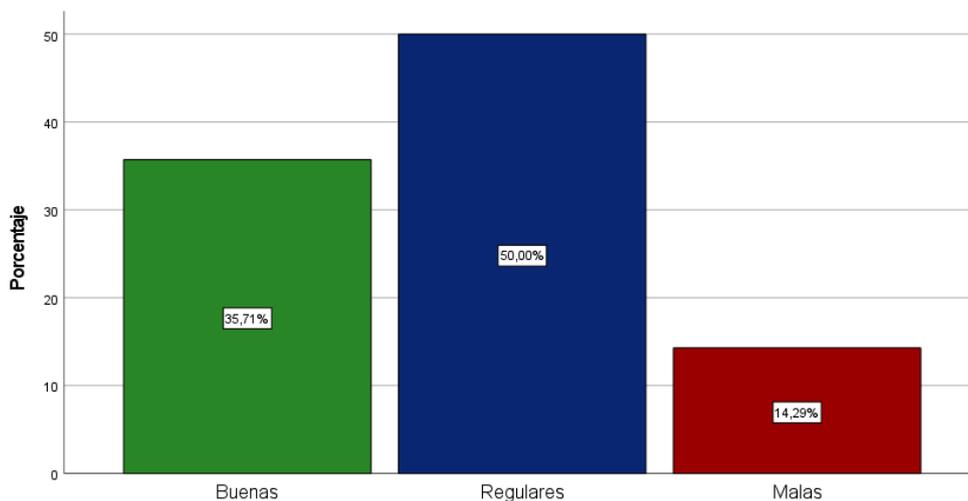
*Nivel de obligaciones laborales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	5	35,7
Regulares	7	50,0
Malas	2	14,3
Total	14	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 7**

*Nivel de obligaciones laborales*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 10 es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para las 15 preguntas del cuestionario, el cual permitió medir los niveles de obligaciones laborales presentes en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14 trabajadores encuestados, el 35.7% indicaron que las obligaciones laborales son buenas, que asciende a 5 trabajadores; el 50.0% indicaron que son regulares, siendo 7 trabajadores; y el 14.3% indicaron que son malas, que asciende a 2 trabajadores.

**Tabla 11**

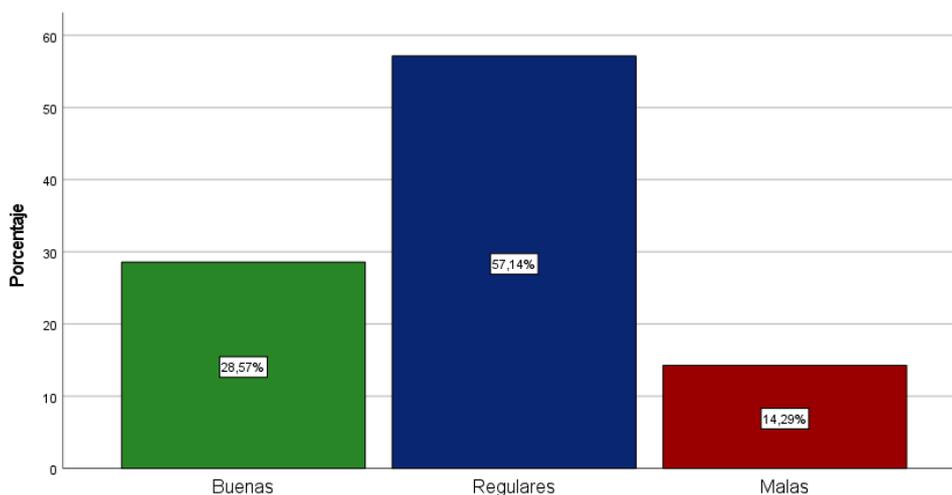
*Nivel de obligaciones remunerativas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	4	28,6
Regulares	8	57,1
Malas	2	14,3
Total	14	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 8**

*Nivel de obligaciones remunerativas*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 11, donde se procesaron 9 preguntas, es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para determinar los niveles de las obligaciones remunerativas como dimensión de las obligaciones laborales presentes en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14 trabajadores encuestados, el 28.6% indicaron que las obligaciones remunerativas son buenas, que asciende a 4 trabajadores; el 57.1% indicaron que son regulares, siendo 8 trabajadores; y el 14.3% indicaron que son malas, que asciende a 2 trabajadores.

**Tabla 12**

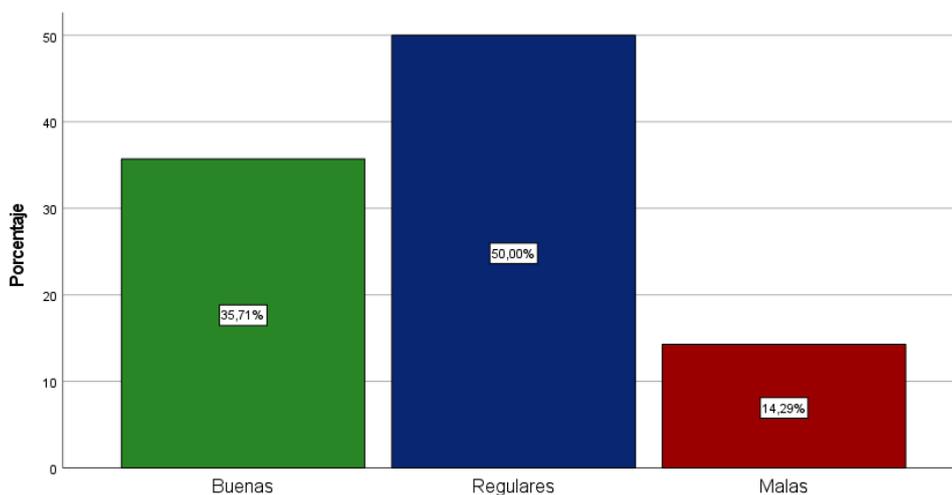
*Nivel de obligaciones no remunerativas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	5	35,7
Regulares	7	50,0
Malas	2	14,3
Total	14	100,0

*Nota:* Información adquirida de SPSS

**Figura 9**

*Nivel de obligaciones no remunerativas*



*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 12, donde se procesaron 6 preguntas, es posible observar el grado de distribución de respuestas que dieron los encuestados para determinar los niveles de las obligaciones no remunerativas como dimensión de las obligaciones laborales presentes en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. Así mismo, se obtuvo que, de los 14 trabajadores encuestados, el 35.7% indicaron que las obligaciones no remunerativas son buenas, que asciende a 5 trabajadores; el 50.0% indicaron que son regulares, siendo 7 trabajadores; y el 14.3% indicaron que son malas, que asciende a 2 trabajadores.

#### 4.1.3. Relación entre variables:

##### Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad de datos permite analizar la distribución de estos, con la finalidad de seleccionar el mejor tratamiento estadístico para el estudio. Por ende, es necesario realizarla previamente a la obtención de resultados.

La cantidad de trabajadores que conforman la muestra de la investigación asciende a 14, por lo tanto, la prueba que le corresponde para evaluar su normalidad es la prueba de Shapiro Wild para muestras pequeñas (<50), la cual se obtuvo mediante el programa SPSS, obteniendo los siguientes números de significancia:

**Tabla 13**

*Resultados de la prueba de Shapiro Wild*

	Estadístico	gl	Sig.
Control Interno	,975	14	,931
Obligaciones laborales	,889	14	,078

*Nota:* Información adquirida de SPSS

Tal como se observa, el valor de significancia para ambas variables es superior a 0.05, lo que indica que cada de una de ellas presenta una distribución normal. Por consecuencia, el estadístico que se debe utilizar en el tratamiento de información es el coeficiente de Pearson.

**Tabla 14**

*Análisis de correlación entre control interno y obligaciones laborales*

		Correlaciones	
		Control Interno	Obligaciones laborales
Control Interno	Correlación de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	14	14
Obligaciones laborales	Correlación de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	14	14

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Información adquirida de SPSS

En la Tabla 14 se encuentran detallados los resultados del análisis correlativo entre las obligaciones laborales y el control interno, donde se resalta que las variables mencionadas tienen una relación altamente significativa entre sí ( $p \text{ value} = 0.004$ ) y con un coeficiente de correlación de 0.713 el cual representa una correlación medianamente alta. Del mismo modo, la relación entre las obligaciones laborales y el control interno es positiva, esto indica que, si alguna de las variables presentara un incremento en sus puntuaciones, en consecuencia, también se incrementaría el puntaje de la otra variable. Considerando un análisis inferencial bajo el coeficiente de Pearson a un 95% de confianza y 5% de margen de error.

## **4.2. Contrastación de hipótesis**

### **Hipótesis general**

Enunciado:

El nivel de desarrollo del control interno por sus componentes se relaciona con el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.

Análisis operacional:

H1: Existe una relación entre el control interno y las obligaciones laborales.

H0: No existe una relación entre el control interno y las obligaciones laborales.

Expresión simbólica:

H1: Si  $p\text{-value} \leq 0.05$  y  $R > 0 \rightarrow$  Existe relación

H0: Si  $p\text{-value} > 0,05$  y  $R > 0 \rightarrow$  No existe relación

Considerando los resultados de la tabla 14:

$P\text{-value} = 0.004$

$R = 0.713$

Por ende, es posible aceptar la H1, que indica la existencia de una relación entre las variables, y se rechaza la H0. En otras palabras, el nivel de desarrollo del control interno se relaciona con el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.

#### **4.3. Discusión de resultados**

En relación al objetivo general, se hallaron resultados que indicaron la existencia de una relación positiva y significativa entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales, resaltando la importancia de mantener un control interno sólido a través de cumplir con dichas obligaciones. Tal como indican Mendoza et al. (2018), el control interno debe considerarse como una herramienta de la empresa o institución para mejorar puntos débiles de su administración y mantener los resultados esperados, ya que los sistemas estarían controlados y se cumplirían con la eficiencia necesaria; en ese sentido, también toma relevancia la regulación de los beneficios u obligaciones laborales, tal como defiende Paredes (2021) cuyos resultados no muestran una coherencia entre la ley de beneficios laborales y la práctica en instituciones públicas, donde muchas veces se incurre en abusos contra los colaboradores y no se prestaba la atención requerida, lo cual también trae consigo defectos en el cumplimiento de funciones perjudiciales para el alcance de objetivos. Del mismo modo, Rendon (2015) resaltó la fuerte relación entre el cumplimiento de las políticas laborales con el área de talento humano, mencionando que a través del cumplimiento de dichas políticas se crea un ambiente apropiado para el trabajo y una gestión idónea que beneficia el cumplimiento de metas de las instituciones públicas y privadas. Por otro lado, el estudio de Ramírez y Dedios (2021), quienes obtuvieron como resultado una correlación positiva y altamente significativa entre las actividades de control y la eficiencia de los procesos contables de la entidad analizada, para lo que emplearon el estadístico de Spearman que arrojó un p-valor de 0.003, considerando el 95% de confianza en el resultado.

A continuación, se desarrolla la discusión de los objetivos específicos, es así que el primer objetivo específico arrojó como resultados que el nivel de control interno hallado mediante la encuesta a 14 trabajadores, fue bueno para el 7.14% indicaron que el control interno es bueno; el 78.6% indicaron que es regular y el 14.3%

indicaron que es malo, lo que demuestra que en su mayoría lo perciben como regular. La investigación de Juárez y Villanueva (2021) quienes buscaron la vinculación del control interno (CI) y el manejo administrativo en una institución educativa de la ciudad de Tacna durante el 2021, obtuvieron a través de encuestas un CI de nivel medio para el 60% de encuestados, de igual manera, el 62% indicaron que el ambiente de control era de nivel medio en la I.E., lo que coincide con el actual estudio que en su mayoría del 72% indican el nivel medio. Además, determinaron que el sistema de control interno guarda una relación significativa con la gestión administrativa; esta relación es relevante debido a que demuestra la importancia de mantener un CI aceptable para mantener el accionar de la administración de manera eficiente y resalta que las entidades mantienen un ambiente de control medio, que debe ser objeto de cuidado para el área a cargo. Del mismo modo, Bautista y Cueva (2020) indicaron que la falta de políticas provoca una ineficiencia en las actividades de la empresa, por lo tanto, sugiere que una política financiera presente en las prioridades del CI, aseguraría el cumplimiento total o parcial de las obligaciones laborales, de esta manera, una mejora en las políticas del CI genera un mayor cumplimiento de las obligaciones a los trabajadores, lo que a su vez los motiva a alcanzar los objetivos de la empresa. Complementando a lo presentado, se trabajó el control interno mediante 5 dimensiones, siendo la primera el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión. En relación a ello, Padilla (2018), enfoco sus esfuerzos en el desarrollo de un SCI idóneo para mejorar la eficiencia de una entidad pública y fomentar la evaluación constante para el logro de objetivos, por lo tanto, tras descubrir un SCI deficiente en la entidad, principalmente en la evaluación de procesos y riesgos, determinó que la implementación de una evaluación precisa es útil para incrementar las posibilidades de alcanzar los objetivos propuestos. En la misma línea, Juárez y Villanueva (2021) obtuvieron como resultado que la evaluación de riesgos es de nivel medio para el 62% de profesionales que indicaron su percepción, este resultado es similar a lo encontrado en la investigación, donde el 67% indican que la empresa posee una evaluación de riesgos regular. De igual forma, dicho estudio reveló que la evaluación del riesgo mantiene una relación significativa con la gestión

administrativa, la cual se ve influenciada por el personal a cargo, por lo que es importante mantener una buena motivación y compromiso. Del mismo modo, Juárez y Villanueva (2021) obtuvieron como resultado que las actividades de control son de nivel medio para el 62% de encuestados de la institución, similar a lo encontrado en la presente investigación que fue 69% a favor del nivel medio en la empresa, de igual manera, Juárez y Villanueva hallaron que las actividades de control tienen una relación significativa con la gestión administrativa, lo que incluye también el sentir de los colaboradores mediante el cumplimiento de sus beneficios. En ese mismo enfoque, Juárez y Villanueva (2021) presentaron un estudio de investigación donde los principales hallazgos revelaron una relación significativa entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la entidad, lo cual fue respaldado por el coeficiente de Spearman altamente positivo de 0.925 y un grado de significancia menor al 5% de error máximo considerado. Las investigaciones han demostrado que la información y comunicación como parte del control interno se relaciona con la eficiencia de las actividades contables y administrativas de la entidad, lo que está ligado a los colaboradores de la entidad, quienes sienten un mayor compromiso y confort en lo laboral cuando sus beneficios son respetados.

En relación al segundo objetivo específico, se obtuvieron resultados que indicaron que el 35.7% de las obligaciones laborales son buenas; el 50.0% indicaron que son regulares; y el 14.3% indicaron que son malas. Del mismo modo, el 28.6% indicaron que las obligaciones remunerativas son buenas; el 57.1% indicaron que son regulares; y el 14.3% indicaron que son malas. Por último, el 35.7% indicaron que las obligaciones no remunerativas son buenas; el 50.0% indicaron que son regulares; y el 14.3% indicaron que son malas. Finalmente, estos hallazgos se contrastan con lo encontrando por Gastañaga y Gallegos (2019) quienes describen que las empresas analizadas reducen u omiten diferentes obligaciones laborales correspondientes a su personal, lo que lleva a la institución a incurrir en omisiones tributarias, lo que genera un problema en el cumplimiento de objetivos, es por este motivo, que en este tipo de empresas sería necesario enfocar esfuerzos en controlar dicho cumplimiento de obligaciones. Los cuales, según el estudio de Juárez y Villanueva (2021) pueden regularse manejando una correcta gestión administrativa,

debido a que dentro de esta se incluye los beneficios que tiene el respeto por las obligaciones laborales, sobre el sentir de los colaboradores, quienes incrementan su motivación en el trabajo al sentirse valorados.

## **CAPÍTULO V:**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

El control interno tiene una correlación positiva con las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023. Esto se sustenta a través de la estadística realizada con el coeficiente de correlación de Pearson, el cual resultó significativo y positivo ( $R=0.713$ ;  $p<0.04$ ), lo cual indica la existencia de una relación positiva y directa entre las variables, de tal manera que el incremento o mejora de las puntuaciones del control interno generan un incremento o mejora en las puntuaciones de las obligaciones laborales.

El control interno tiene un nivel de desarrollo positivo por cada uno de sus componentes, en las actividades de RR.HH. en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023. Debido a que, para la mayoría de encuestados, el control interno es de nivel regular, tanto para la variable como para cada una de sus 5 dimensiones consideradas, siendo percibido de esa forma para el 78.6% de encuestados acerca de la variable mencionada.

Las obligaciones laborales presentan un nivel de desarrollo positivo de cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023. Esto se encuentra respaldado por los hallazgos descriptivos que se tabularon tanto para obligaciones remunerativas como no remunerativas, siendo consideradas regulares para las dimensiones; así mismo, el cumplimiento de ambos tipos de obligaciones fue percibido como regular por el 50% de encuestados.

## **5.2. Recomendaciones**

Se recomienda a la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo realizar mejoras en el control interno, tomando en cuenta las deficiencias en pasados modelos u otras empresas, de tal manera que logre mejorarse de un nivel regular a un nivel bueno y con dicho control impulsar el correcto cumplimiento con los trabajadores, en materia de sus beneficios, motivación, etc. Estas mejoras pueden lograrse a través del uso de herramientas que permitan digitalizar y sistematizar la información, tal como proponen algunos autores revisados en la literatura, debido a que el manejo de información es clave cuando se trata de mejorar todo el sistema de control interno de una institución y en la presente era digital emplear una base de datos moderna y actualizable puede ser de mucha utilidad.

Se recomienda a futuros investigadores académicos y empresariales, considerar el análisis del control interno desde otros métodos de investigación, que permitan ampliar el panorama de esta variable y pueda brindarse mayor información a las empresas de una correcta aplicación del control interno en sus áreas, con la finalidad de realizar mejoras consistentes en el control interno relacionadas con el mejor control de información en medios digitales que permitan sistematizar de mejor manera para alcanzar la eficiencia.

Se recomienda al estado, manejar políticas de control interno a gran escala, que funcionen como un medio de supervisar a las instituciones que cumplan con las obligaciones laborales mínimas para sus trabajadores, otorgando sanciones por incumplimiento cuando sea necesario. Así mismo, asegurarse de realizar el seguimiento necesario de la normativa existente relacionada con estos derechos para el trabajador de las diferentes instituciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, S. (s.f.). *El Cruce de información como mecanismo de captación de contribuyentes en SJM*. <https://www.monografias.com/trabajos25/cruce-de-informacion/cruce-de-informacion>
- AFP. (s.f.). *¿Qué es una AFP?* <https://www.asociacionafp.pe/asociacion/que-es-una-afp/>
- Aguirre, R., y Rivera, J. (2012). La importancia del estudio y evaluación del control interno en las empresas. *Profesores internos del Departamento de Contaduría y Finanzas, de ITSON*. 1-19. [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no72/55b\\_-\\_la\\_importancia\\_del\\_control\\_interno\\_figurax.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no72/55b_-_la_importancia_del_control_interno_figurax.pdf)
- Alfaro, V. (s.f.). *Glosario de términos de derecho laboral*. Ministerio del trabajo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/tema/glosario>
- Alzeban, A. y Sawan, N. (2015). The impact of audit committee characteristics on the implementation of internal audit recommendations. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 24, 61-71. <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2015.02.005>
- Angulo, J. (2023). *Feriado del 29 de junio del 2023 en Perú: ¿Recibiré triple pago si trabajo ese día?* <https://www.infobae.com/peru/2023/06/18/feriado-del-29-de-junio-en-peru-recibire-triple-pago-si-trabajo/>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. 7ma EDICIÓN. Episteme.
- Audit Group. (s.f.). *Evaluación De Procesos De CI*. <https://auditconsulting.ec/evaluacion-de-procesos-de-control-interno/>
- Auditool. (2014). *Actividades de Control según COSO III*. <https://www.auditool.org/blog/control-interno/actividades-de-control-segun-coso-iii>
- Auditool. (2015). *Sistema de información y comunicación COSO III. Principio 13*. <https://www.auditool.org/blog/control-interno/3194-sistema-de-informacion-y-comunicacion-coso-iii-principio-13>

- Auditool. (2015). *Sistema de información y comunicación COSO III. Principio 13*.  
<https://www.auditool.org/blog/control-interno/sistema-de-informacion-y-comunicacion-coso-iii-principio-13>
- Bautista, R., y Cueva, M. (2020). *Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo fogón dorado e.i.r.l. de la ciudad de Cajamarca 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1517>
- Bernilla y Espinoza. (2023). *Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11109>
- Caiza, R. (2015). *Propuesta de un sistema de control interno de acuerdo al modelo COSO II para obtener una mejor rentabilidad en la estación de servicio Gasolinera Superservicio el Sol ubicada en el norte de la ciudad de Quito sector Ofelia*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10305>
- Calderón, J. y Mantilla, D. (2017). Enfoques contemporáneos en el Control Interno Empresarial. *Revista Publicando*, 11(2), 49-57.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/236644495.pdf>
- Calderón, P. y Jáuregui, S. (2019). El control interno y su relación con el cumplimiento de las obligaciones tributarias en las empresas comerciales, Chaclacayo. *Revista de Investigación Universitaria*, 5(1), 32-37.  
<https://doi.org/10.17162/riu.v5i1.857>
- Caplan, D., Janvrin, D., y Kurtenbach, J. (2007). Internal Audit Outsourcing: An Analysis of Self-Regulation by the Accounting Profession. *Research in Accounting Regulation*, 19, 3-34. [https://doi.org/10.1016/S1052-0457\(06\)19001-3](https://doi.org/10.1016/S1052-0457(06)19001-3)

- Castromán, J. y Porto, N. (2005). RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CI. *Revista Universo Contábil*, 1(2), 86-101.  
<https://www.redalyc.org/pdf/395/39522004.pdf>
- Chanamé, J. (2021). *Vacaciones: concepto, récord vacacional, cálculo, fraccionamiento*. Obtenido de LP Derecho: <https://lpderecho.pe/vacaciones-record-calculo-vacaciones-truncas-fraccionamiento/>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chubb. (s.f.). *Seguro Vida Ley para trabajadores (soles)*. Obtenido de Chubb: [https://www.chubb.com/pe-es/empresas/by-type-riesgo-humano-vida-ley-trabajadoressoles.html#:~:text=Vida%20Ley%20\(Trabajadores\)%20%2D%20Soles,como%20fuera%20del%20ambiente%20laboral.](https://www.chubb.com/pe-es/empresas/by-type-riesgo-humano-vida-ley-trabajadoressoles.html#:~:text=Vida%20Ley%20(Trabajadores)%20%2D%20Soles,como%20fuera%20del%20ambiente%20laboral.)
- Conexión ESAN. (2015). *¿Qué canales de comunicación existen dentro de las empresas?* Obtenido de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/canales-comunicacion-existen-dentro-empresas#:~:text=Existen%20diversos%20canales%20de%20comunicaci%C3%B3n,de%20las%20conversaciones%20y%20rumores.>
- Cuya, C. y Avendaño, M. (2023). *Sistema de gestión de planillas y su influencia en la eficiencia del pago de remuneraciones en la Ugel Chanchamayo 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de los Andes]. Repositorio UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5219>
- Dávila, C. (2023). *Publicación: CTS 2023: Lo que debes saber sobre el pago de este beneficio*. Obtenido de BDO: <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services-outsourcing/2023/cts-2023-lo-que-debes-saber-sobre-el-pago-de-este-beneficio>
- Dávila, C. (2023). *Publicación: Pago a trabajadores de utilidades 2023: ¿Qué debes saber?* Obtenido de Business Services & Outsourcing: <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services->

outsourcing/2023/pago-a-trabajadores-de-utilidades-2023-%c2%bfque-debes-saber

EEE. (18 de julio de 2016). *Gestión de riesgos: Identificación y análisis*. Obtenido de Escuela Europea Excelencia - EEE: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2016/07/gestion-de-riesgos-identificacion-analisis/>

EsSalud. (Octubre 2008). *Manual Institucional*. Obtenido de EsSalud: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.essalud.gob.pe/defensoria/manual\_institucional.pdf

Estado Peruano. (2022). *¿Qué son las utilidades?* Obtenido de GOB: <https://www.gob.pe/1044-que-son-las-utilidades>

Estrada, A. (2019). *Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio UNSAAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4558>

Flores, A. (2015). *Evaluación al sistema de control interno administrativo para la compañía turistrans cia. Ltda.* [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8534>

Flores, D. (2019). *Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31288>

Flores, P. (2022). *Control Interno y desempeño laboral en la empresa "Selva mix S.A.C." Pucallpa, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio UNU <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5609>

Francisco, G. (2023). *La desconexión digital en el régimen laboral cas en la UNTRM, Chachapoyas, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional

- Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio UNTRM.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14077/3028>
- Gastañaga, N. y Gallegos, R. (2019). *Cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas a REMYPE, Cusco – 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cuzco]. Repositorio UANDINA.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/2395>
- González, R. (s.f.). *Marco Integrado de CI. Modelo COSO III*. Obtenido de QC: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>
- HEGEL. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo: qué es y qué dice la ley en Perú*. Obtenido de Instituto De Ciencias HEGEL:  
<https://hegel.edu.pe/blog/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-es-y-que-dice-la-ley-en-peru/>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Juárez, Y. y Villanueva, E. (2021). *Sistema de control interno y gestión administrativa en la institución educativa "Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico", Tacna 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE.  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6289>
- La Contraloría. (2014). *Marco conceptual del CI*. Obtenido de La Contraloría:  
[https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- La Contraloría. (2019). *SCI*. Obtenido de La Contraloría:  
[https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/index.html](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html)
- La Contraloría. (s.f.). *¿Qué es el sistema de control interno?* Obtenido de La Contraloría:  
[https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorrupcion/control\\_interno.html](https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorrupcion/control_interno.html)

- La Ley. (14 de Junio de 2021). *¿Cuáles son las obligaciones laborales que todo empleador debe cumplir?* Obtenido de La Ley: <https://laley.pe/art/11437/cuales-son-las-obligaciones-laborales-que-todo-empleador-debe-cumplir>
- Laguna, C. (2014). *Correlación y regresión lineal*. Obtenido de Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud: <https://hopelchen.tecnm.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r132139.PDF>
- Ley 20744. (1976). *Régimen de contrato de trabajo*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- Ley General del Trabajo. (2006). *Ley General del Trabajo*. Obtenido de Congreso: <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- Lopez, J. (2020). *Factores relacionados al incumpliendo de pago de la reparación civil por parte del Soat en la ciudad de Chiclayo durante el año 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10648>
- Macedo, J. y Alvarado, M. (2020). *Gestión de remuneración y la satisfacción del cliente interno en la empresa Don Pollo San Martín S.A.C., periodo 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio UNSM. <http://hdl.handle.net/11458/3825>
- Mantilla, S. (2013). *Auditoría del control interno* (tercera ed.). Bogotá: Ecoe ediciones. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rMS4DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=teor%C3%ADas+del+control+interno&ots=PiSdJ8nmF&sig=K0K5PhPa0t\\_52t411wk6UFTKmPE#v=onepage&q=teor%C3%ADas%20del%20control%20interno&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rMS4DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=teor%C3%ADas+del+control+interno&ots=PiSdJ8nmF&sig=K0K5PhPa0t_52t411wk6UFTKmPE#v=onepage&q=teor%C3%ADas%20del%20control%20interno&f=false)
- Mantilla, S. y Blanco, S. (2005). *Auditoría del Control interno* (Primera ed.). Colombia: Editorial Ecoe Ediciones.

- MEF. (s.f.). *Beneficios a los Empleados*. Obtenido de MEF: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\_public/con\_nor\_co/vigentes/nic/19\_NIC.pdf
- Mejía, L. (2023). *Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC S.A.C., Chota, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio UNC. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5886>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., y Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Dom. Cien.*, 4(4), 206-240. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Millán, A. (2015). *Evaluación del control interno según modelo Coso I en el área de bodega de la compañía Tecnomillan SA, en el año 2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio UPS. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/9985>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía Didáctica*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana. Obtenido de <https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>
- MTC. (s.f.). *¿Cómo se registran las horas extras?* Obtenido de MTC: <https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnit/horasextras.pdf>
- Munguía, J. (s.f.). *Implementación de los SCI en la Administración Pública Municipal*. Obtenido de Contraloría del Estado de Jalisco: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ce.jalisco.gob.mx/sites/ce.jalisco.gob.mx/files/munguia\_hernandez\_implementation\_de\_los\_sistemas\_de\_ci.pdf
- Muñoz, C. (2019). *metodología de la investigación*. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

- Narvaez, A. (2022). *El oligopolio en el sistema de administración privada de pensiones y su afectación a la rentabilidad de los aportes, La Libertad, 2018-2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31920>
- ONP. (s.f.). *Pensiones en Perú y ONP*. Obtenido de ONP: [https://www.onp.gob.pe/pensiones\\_peru\\_onp/que\\_hace\\_onp](https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/que_hace_onp)
- Padilla, A. (2018). *Sistema de Control Interno para la Dirección Financiera de la Contraloría General del Estado*. [Tesis de maestría, Universidad tecnológica de Israel]. Repositorio UISRAEL. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/1829/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2018-010.pdf>
- Pantoja, M. (2023). *Modificación del artículo N° 3 DEL DS 081-2011-PCM, requisitos para ser beneficiarios del programa nacional de asistencia solidaria pensión 65–2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. Repositorio ULADECH: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/33145>
- Paredes, J. (2021). *La potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio PUCE. <https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d1f015d6-1edb-453c-8d46-45d3e8fdf5b2/content>
- Payares, M. (2022). *Auditoría financiera a la cuenta de obligaciones laborales de la ferretería el Sol Naciente S.A.S. de conformidad con las NIAS*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio UCC. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12494/43706>
- Pérez, J. (2023). *Asignación familiar: trabajadores con hijos mayores de edad con discapacidad severa podrán continuar recibiendo el beneficio laboral*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/peru/2023/03/05/asignacion-familiar-trabajadores-con-hijos-mayores-de-18-anos-con-discapacidad-severa-podran-continuar-recibiendo-el-beneficio-laboral/>

- Pirani. (2014). *Conoce COSO, una visión 360° para gestionar el riesgo*. Obtenido de Pirani: <https://www.piranirisk.com/es/academia/especiales/coso-una-vision-360-grados-para-gestionar-el-riesgo#:~:text=El%20documento%20COSO%20II%20dice,los%20riesgos%20deben%20ser%20administrados>.
- Quispe, C. y Cerdan, C. (2023). *Análisis de los factores que determinan el gasto catastrófico en salud de los hogares con adultos mayores afiliados al SIS, 2015-2019*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio UP. <https://hdl.handle.net/11354/3908>
- Quispe, L. (2020). *El control interno y la gestión del talento humano en las empresas constructoras, caso Empresa Oscar S.A.C. año 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UJCM: <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1083>
- Ramirez, L., y Dedios, H. (2021). *El control interno y la eficiencia de los procesos contables del estudio contable y jurídico RVS Contadores & Abogados de la ciudad de Pucallpa, región Ucayali, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio UPP. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/698>
- Recalde, M. (2023). *Control interno del área de tesorería de la Compañía DLEN S.A. y su impacto en la liquidez y veracidad de sus cifras*. [Tesis de licenciatura, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio ULVR. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/6299>
- Rendon, G. (2015). *Auditoría de gestión al área de talento humano y su relación con el cumplimiento de políticas laborales en la industria INMAIA S.A., cantón quevedo, período 2012*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Repositorio UTEQ. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/751>
- Resolución Ministerial núm. 058-97-TR, de 7 de julio de 1997, por la que se aprueba el Texto Oficial de la Síntesis de la Legislación Laboral. (9 de julio de 1997). *El peruano* (6221), págs. 150914-150924. Obtenido de

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47564/65081/S97PER01.htm>

Rodríguez, E. (2015). *El ambiente de control y el riesgo de auditoría en la empresa de calzado "INOLA" de la ciudad de Ambato en el año 2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17515/1/T3064i.pdf>

Salizar, S. (2021). *Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2037>

Silva, V. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios economicos; expediente N° 01711-2019-0-3202-JR-LA-01; distrito judicial de Lima Este - Lima - 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. Repositorio ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/33178>

SIS. (23 de agosto de 2020). *Planes del Seguro Integral de Salud (SIS)*. Obtenido de GOB: <https://www.gob.pe/130-planes-del-seguro-integral-de-salud-sis>

SNIL. (2011). *BOLETÍN 007: Regulación de los descansos remunerados en la legislación laboral*. Obtenido de SNIL: [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_7.html](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_7.html)

Torres, F., Manrique, G. y Candela, U. (2019). *Sistema de control interno como actividad de prevención de riesgos para una empresa automotriz*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio UP. <https://hdl.handle.net/11354/3027>

Vega, M. y Martínez, D. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Villaverde, M. (2023). *Plan estratégico para el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins del Seguro Social de Salud-EsSalud, 2023-2025*. [Tesis

de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio UP.  
<https://hdl.handle.net/11354/3886>

Visalot, P. (29 de diciembre de 2020). *Procedimiento de inspecciones internas de SST*. Obtenido de GOB:  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1497686/PROCEDIMIENTO%20DE%20INSPECCIONES%20INTERNAS%20DE%20SST.pdf.pdf?v=1609277816>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### TÍTULO: RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA NCK INGENIEROS E.I.R.L. DEL PUERTO DE ILO 2023.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>General</b> ¿Cuál relación entre el desarrollo de control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023?	<b>General</b> Determinar la relación entre el control interno por componentes y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.	<b>General</b> El nivel de desarrollo del control interno por sus componentes se relaciona con el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.	<b>Variable 1:</b> <u>Control Interno</u>	Ambiente de control.  Evaluación de riesgos.  Actividades de control.  Información y comunicación.	Efectividad de objetivos.  Confiabilidad en la información contable.  Cumplimiento de obligaciones laborales.  Riesgos laborales.  Seguridad y salud.  Controles sobre acceso de archivos.  Rendimiento de cuentas.  Comprobación de pagos.  Mantenimiento de sistema.  Confirmación de base de datos.	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada  <b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte Transversal.

<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Variable 2:</b>		<b>Nivel de la investigación:</b>	
PE1: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de control interno por sus componentes, en las actividades de RR.HH. en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023?	OE1: Determinar el nivel de desarrollo del control interno por cada uno de sus componentes, en las actividades de RR.HH. en la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.	<u>Obligaciones laborales</u>	Supervisión	Canales de Comunicación. Cruce de información por áreas. Rastreo de resultados.	Descriptivo, correlacional.
				Inspecciones laborales internas.	
PE2: ¿Cuál es el nivel de desarrollo del cumplimiento de obligaciones laborales en empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023?	OE2: Determinar el nivel de desarrollo del cumplimiento de obligaciones laborales de la empresa NCK INGENIEROS E.I.R.L. del Puerto de Ilo, 2023.		Obligaciones remunerativas.	Remuneración Básica. Horas extras. Descansos. Feriados laborados. Asignación Familiar. Vacaciones. Gratificaciones. CTS.	Servidores en general de la empresa. <b>Población:</b> 14 servidores de la empresa.
			Obligaciones no remunerativas.	Utilidades. Essalud / SIS AFP / ONP Seguro Vida Ley.	<b>Muestra:</b> 14 servidores. <b>Técnicas de investigación:</b> Encuesta.